

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA



**LA GERENCIA INTEGRAL Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO FRANCISCO DE
PAULA VIGIL, TACNA, 2022**

TESIS

Presentada por:

Bach. Jose Manuel Martin Rodriguez Chura

ORCID: 0009-0004-1180-6226

Asesor:

Dr. Luis Celerino Catacora Lira

ORCID:0000-0002-7823-9316

Para obtener el Grado Académico de:

MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA – PERÚ

2024

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Tesis

Presentada por:

Bach. José Manuel Martín RODRIGUEZ CHURA

Tesis sustentada y aprobada el 16 de abril del 2024 ante
el siguiente jurado examinador:

PRESIDENTE: Dra. MAMANI HUANCA, Delia Yolanda

SECRETARIO: Dra. MONTESINOS VALENCIA, Cecilia Claudia

VOCAL: Dra. HUERTA CAMONES, Rafaela Teodosia

ASESOR: Dr. CATACTORA LIRA, Luis Celerino

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo. **José Manuel Martín RODRIGUEZ CHURA**; en calidad de: Candidato al grado de Maestro de la Maestría En DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado (a) con DNI.00474917.

Soy autor de la tesis titulada: LA GERENCIA INTEGRAL Y LA GESTION DEL CONOCIMIENTO EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO FRANCISCO DE PAULA VIGIL, TACNA 2022, con asesor: Dr. Luis Celerino, CATAORA LIRA

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de MAESTRO, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 17% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor

(a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

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

Lugar y fecha: Tacna 16 de Abril del 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'José Manuel Martín Rodríguez Chura', written in a cursive style.

José Manuel Martín
RODRIGUEZ CHURA
:DNI :00474917

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia, quienes siempre supieron darme esas palabras de aliento e impulso para culminar las metas que me he propuesto.

DEDICATORIA

A la Universidad Privada de Tacna, en cuyas aulas los docentes me brindaron los conocimientos y experiencias, indispensables, para mi superación profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

<i>DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD</i>	<i>iii</i>
<i>AGRADECIMIENTO</i>	<i>v</i>
<i>DEDICATORIA</i>	<i>vi</i>
<i>ÍNDICE DE CONTENIDOS</i>	<i>vii</i>
<i>ÍNDICE DE TABLAS</i>	<i>x</i>
<i>ÍNDICE DE FIGURAS</i>	<i>xi</i>
<i>RESUMEN</i>	<i>xii</i>
<i>ABSTRACT</i>	<i>xiii</i>
<i>INTRODUCCIÓN</i>	<i>1</i>
<i>CAPÍTULO I</i>	<i>3</i>
<i>EL PROBLEMA</i>	<i>3</i>
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Formulación del problema	7
1.2.1 Problema general.....	7
1.2.2 Problemas específicos.....	7
1.3 Justificación de la investigación	7
1.4 Limitaciones de la investigación	8
1.5 Objetivos de la investigación	9
1.5.1 Objetivo general.....	9
1.5.2 Objetivos específicos.....	9
<i>CAPÍTULO II</i>	<i>10</i>
<i>MARCO TEÓRICO</i>	<i>10</i>
2.1 Antecedentes de la investigación	10
2.1.1 Internacional.....	10
2.1.2 Nacional.....	11
2.2 Bases teóricas científicas	11
2.2.1 Concepto de gerencia integral.....	11
2.2.2 Gestión del conocimiento.....	17
2.3 Definición de conceptos	25
<i>CAPÍTULO III</i>	<i>27</i>
<i>MARCO METODOLOGICO</i>	<i>27</i>

3.1	Formulación de Hipótesis	27
3.1.1	Hipótesis general	27
3.1.2	Hipótesis específicas	27
3.2	Variables e indicadores	28
3.2.1	Identificación de la variable independiente:	28
3.2.2	Identificación de la variable dependiente:	28
3.3	Tipo de investigación	28
3.4	Nivel de investigación	29
3.5	Diseño de investigación	29
3.6	Ámbito y tiempo social de la investigación	30
3.6.1	Ámbito	30
3.6.2	Tiempo social de la investigación	30
3.7	Población y muestra	30
3.7.1	Población.....	30
3.7.2	Muestra	30
3.8	Procedimientos y técnicas	31
3.8.1	Procedimiento.....	31
3.8.2	Técnicas	31
3.9.-	Validación de los instrumentos	33
	<i>CAPÍTULO IV</i>	<i>36</i>
	<i>RESULTADOS</i>	<i>36</i>
4.1	Descripción del trabajo de campo	36
4.2	Diseño de la presentación de los resultados	36
4.3	Análisis estadístico de los resultados	37
4.3.1	Análisis descriptivo de la variable “Gerencia integral”	37
4.3.2	Análisis descriptivo de la variable “Gestión del conocimiento”	42
4.4	Pruebas estadísticas	48
4.4.1	Prueba de normalidad variable gerencia integral	48
4.4.3	Prueba de normalidad de variable gestión del conocimiento	51
4.5	Verificación de hipótesis	55
4.5.1	Verificación de la primera hipótesis específica.....	55
4.5.2	Verificación de la segunda hipótesis específica.....	57
4.5.3	Verificación de la tercera hipótesis específica	59
4.5.4	Verificación de la cuarta hipótesis específica	61
4.5.5	Verificación de la hipótesis general	63
	<i>CAPÍTULO V</i>	<i>66</i>
	<i>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</i>	<i>66</i>
5.1	Conclusiones	66

5.2 Recomendaciones	68
<i>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</i>	<i>70</i>
<i>Anexo 1: Matriz de consistencia</i>	<i>72</i>
<i>Anexo 2: Cuestionario de Gerencia Integral.....</i>	<i>73</i>
<i>Anexo 3: Cuestionario de Gestión del Conocimiento</i>	<i>74</i>
<i>Anexo 4: Validez de contenido por expertos.....</i>	<i>75</i>
<i>Anexo 5: Validez de contenido por expertos.....</i>	<i>79</i>

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Distribución de Ítems para el acopio de información de la variable Gerencia Integral.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 2: Distribución de Ítems para el acopio de información de la Variable Gestión del conocimiento.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 3: Análisis de Alpha de Cronbach para Gerencia Integral.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 4: Análisis de Alpha de Cronbach para Gestión del conocimiento.....</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 5: Resultados de Nivel de Gerencia Integral.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 6: Resultados de Nivel de Estrategias</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 7: Resultados de Nivel de Organización.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 8: Resultados de Nivel de cultura.....</i>	<i>40</i>
<i>Tabla 9: Tabla resumen del análisis por dimensiones</i>	<i>41</i>
<i>Tabla 10: Nivel de Gestión del conocimiento.....</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 11: Nivel de creación del conocimiento</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 12: Nivel de Almacenamiento del conocimiento</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 13: Nivel de Transferencia del conocimiento.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 14: Nivel de aplicación del conocimiento</i>	<i>46</i>
<i>Tabla 15: Tabla resumen sobre gestión del conocimiento</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 16: Resultados de la prueba de normalidad kolmogorov-Smirnov</i>	<i>49</i>
<i>Tabla 17: Base de datos de las dimensiones de la variable 1</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 18: Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov para gestión del conocimiento</i>	<i>52</i>
<i>Tabla 19: Base de datos de las dimensiones de la Variable 2</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 20: Resultados de la Correlación Rho de Spearman para la primera hipótesis específica.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabla 21: Resultados de la correlación Rho de Spearman para la segunda hipótesis específica.....</i>	<i>58</i>
<i>Tabla 22: Resultados de la correlación Rho de Spearman para la tercera hipótesis específica.....</i>	<i>60</i>
<i>Tabla 23: Resultados de la correlación Rho de Spearman para la cuarta hipótesis específica.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 24: Resultados de la correlación Rho de Spearman para la hipótesis general.....</i>	<i>64</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Resultados de Nivel de Gerencia Integral.....</i>	<i>37</i>
<i>Figura 2: Resultados de Nivel de Estrategias</i>	<i>38</i>
<i>Figura 3. Resultados de Nivel de Organización.....</i>	<i>39</i>
<i>Figura 4: Resultados de Nivel de cultura.....</i>	<i>40</i>
<i>Figura 5. Resumen del análisis por dimensiones</i>	<i>41</i>
<i>Figura 6: Nivel de Gestión del conocimiento</i>	<i>42</i>
<i>Figura 7: Nivel de creación del conocimiento.....</i>	<i>43</i>
<i>Figura 8: Nivel de Almacenamiento del conocimiento.....</i>	<i>44</i>
<i>Figura 9: Nivel de Transferencia del conocimiento</i>	<i>45</i>
<i>Figura 10: Nivel de aplicación de conocimientos</i>	<i>46</i>
<i>Figura 11: Resumen de gestión del conocimiento</i>	<i>48</i>

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal cómo se relaciona la gerencia integral con la gestión del conocimiento en el Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula Gonzales Vigil, 2022. Para ello, se desarrolló una investigación básica, con diseño correlacional de corte transversal. Asimismo, la muestra estuvo constituida por 66 profesores. Se utilizó la encuesta como técnica, para obtener la percepción de las unidades de estudio y los instrumentos fueron validados con el coeficiente de Alpha de Cronbach. En sus resultados se demostró que la gerencia integral tiene relación directa y significativa con la gestión del conocimiento ($p=0.00$; $\rho=.662$). Asimismo, se comprobó que existe relación significativa entre la creación de conocimiento y gerencia integral ($\rho=0.523$), luego se evidenció una correlación de $\rho= 0.425$ entre el almacenamiento del conocimiento y gerencia integral, entre transferencia de conocimiento y gerencia integral ($\rho=0.778$). Por último, en la misma línea se evidenció una correlación de ($\rho=.340$) entre la aplicación del conocimiento y la gerencia integral. El estudio concluye que en la medida que mejore la gerencia integral en una institución educativa, en esa misma medida mejorara la gestión del conocimiento.

Palabras clave: Gerencia integral, gestión del conocimiento, transferencia del conocimiento, creación del conocimiento.

ABSTRACT

The main objective of the research was how comprehensive management relates to knowledge management at the Francisco de Paula Gonzales Vigil Institute of Higher Technological Education, 2022. For this, a basic research was developed, with a cross-sectional correlational design. Likewise, the sample consisted of 66 teachers. The survey was used as a technique to obtain the perception of the study units and the instruments were validated with Cronbach's Alpha coefficient. The results showed that comprehensive management has a direct and significant relationship with knowledge management ($p=0.00$; $\rho=.662$). Likewise, it was proven that there is a significant relationship between the creation of knowledge and comprehensive management ($\rho=0.523$), then a correlation of $\rho= 0.425$ was evident between the storage of knowledge and comprehensive management, between knowledge transfer and comprehensive management ($\rho= 0.778$). Finally, along the same lines, a correlation of ($\rho=.340$) was evident between the application of knowledge and comprehensive management. The study concludes that to the extent that comprehensive management improves in an educational institution, knowledge management will improve to the same extent.

Keywords: Comprehensive management, knowledge management, knowledge transfer, knowledge creation.

INTRODUCCIÓN

Actualmente los Institutos de Educación Superior en el Perú, son considerados del nivel superior considerando que emiten sus títulos como Profesionales Técnicos a nombre de la nación con una formación no menor de 120 créditos académicos que se realizan en seis semestre o tres años aproximadamente. Por ello, tienen una importante labor con la gestión del conocimiento. En ese sentido los directivos tienen que implementar el desarrollo de gerencias integrales que impulsen la generación del conocimiento. Su universo académico actual enfrenta altas demandas de calidad de servicio y producción de conocimiento. Todos los miembros de la comunidad educativa deben tener alumnos y docentes complacidos o satisfechos; Por consiguiente, debe haber una oferta educativa de calidad, debe conseguir prestigio y financiación, que se consigue a través de una alta producción de investigación científica y tecnológica

Las buenas prácticas docentes son realizadas por sus miembros, las mismas que se difunden o comparten de todo lo conseguido durante sus actividades profesionales. Los equipos de docentes pueden producir y publicar trabajos de investigación, con políticas institucionales que permita fácilmente su divulgación. Una gerencia integral apropiada y efectiva desarrolla proyectos de gestión de conocimiento con la finalidad de fomentar la mejora continua de los servicios educativos a través del aprendizaje informal e independiente.

El propósito de investigación se busca establecer la relación de gerencia integral y gestión del conocimiento en los docentes de educación superior.

El primer capítulo presenta el problema principal de investigación, describe lo que observaron los investigadores y analiza el problema principal y los problemas secundarios. Estas preguntas de investigación generan objetivos generales y objetivos específicos, las mismas que se desarrollan en el presente capítulo.

El marco teórico se desarrolló en el segundo capítulo, que fortalece los aspectos como los antecedentes de la investigación, por otro lado, las diversas teorías de gerencia integral y gestión del conocimiento que son las variables de investigación, estas se sustentan en la rigurosidad de sus diversos autores que apoyan y/o defienden sus teorías. El marco metodológico se describe en el tercer capítulo, en el que desarrollan y contrastan las hipótesis a partir de los datos recolectados, su identificación y operativización, así como el tipo y estructura del estudio, nivel, alcance, tipo y diseño del mismo. El estudio, la población, la muestra, métodos y técnicas utilizados son los adecuados y sirven para garantizar la contrastación de resultados y obtener la precisión científica necesaria realizada en el trabajo de campo.

La discusión de resultados se desarrolla en el cuarto capítulo, cada variable es analizada en un principio de forma independiente, luego con los resultados de cada variable se busca establecer el nivel de relación entre ellos, mediante el análisis descriptivo de gerencia integral y gestión del conocimiento, para luego hacer pruebas inferenciales y así contrastar, confrontar o comparar las hipótesis propuestas.

Las conclusiones presentadas es el producto de la discusión de resultados y las recomendaciones que se extrajeron después de los análisis de los datos acopiados en campo.

El autor

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En tiempos de grandes cambios económicos, sociales, culturales y científicos, y ante un entorno impredecible y de constante transformación, es condición necesaria que las instituciones educativas de nivel superior que necesitan articular sus propósitos institucionales, transformar sus decisiones en acciones fácticas que tienen un mismo norte y que el cambio constante de una sociedad es tan rápido que cada dos años se duplica el conocimiento. Por tanto, se hace necesario implementar y desarrollar una gerencia, que contribuya a lograr una con calidad y mediante el diseño de una organización inteligente.

Actualmente el centro de la transformación del sistema educativo es la calidad del aprendizaje del estudiante, que según el planteamiento de Jean Paul Sallenave, define a gerencia integral como; “el arte de relacionar todas las facetas del manejo de una organización en busca de una mayor competitividad” (Sallenave, 2002).

No se puede negar la necesidad de grandes reformas en la gestión educativa, y se intenta explorar la identidad de las instituciones educativas de nivel superior buscando formas de reformarlas o transformarlas según sea el caso, en respuesta a los cambios de la nueva era que se necesita. Whitbourn et. al (2000) señaló que “la gestión educativa no puede ser llevada a cabo solo a nivel nacional dado que se requiere de un conocimiento profundo de la realidad local”. Cada región es un escenario diferente, marcada por los avances constantes en materia de calidad de la educación y en gran medida por rol que los directivos dentro de la institución educativa.

Peter Drucker, sostiene que: “la organización más simple que se necesite para realizar el trabajo es la mejor... Mientras más sencilla sea la estructura, existen menores posibilidades de que se desempeñen mal” (Drucker , 1988). Las instituciones educativas de hoy se basan en estructuras organizativas complejas y presentan un modelo de gestión

vertical, tal es así, que su diseño es para que el directivo o funcionario cumpla con la normatividad como leyes, decretos supremos, resoluciones, directiva e instructivos que dictan los procedimientos a utilizar en una determinada acción a realizar en la Institución Educativa. Sino se acata el cumplimiento de estas normativas de nivel superior, los directivos terminan siendo sancionados administrativamente en el Perú.

La gerencia manejada en el sistema educativo, se caracteriza por ceñirse al modo tradicional de pensar y hacer las cosas, sin distinguir nuevas rutas para la modernización en el campo de la gerencia, y cuando se llega a la gestión educativa que es un apéndice del campo gerencial, en ella se descubre la diversidad de instituciones educativas como son del nivel inicial, primario, secundario y superior. Cuando llegamos al nivel superior y en ella el aprendizaje es permanente y desaprendizaje también por las constantes innovaciones. En consecuencia, esta manera de ver el panorama educativo, crea limitaciones en los directores para promover una gerencia integral, donde fluya la innovación asociada a la creatividad en el proceso de construcción de la calidad y efectividad institucional. (Toro, 2001). Señala que el clima y cultura son factores importantes en una organización y, como esto influye en el comportamiento de una organización.

En el contexto nacional, en la actualidad los resultados de aprendizaje de los estudiantes no muestran una mejora significativa, lo que resalta es la trascendencia de la gestión educativa en las organizaciones y por ende la importancia de determinar la evolución de la gestión al interior de los Institutos de Educación Superior. Todo el sistema educativo peruano sostiene un conjunto de necesidades y demandas que deben ser satisfechas de manera coherente y eficaz. Por ello, es prioritario promover cambios en los procesos educativos para transformar efectivamente las escuelas cuyo propósito primordial es obtener resultados positivos o favorables que permitan mejorar en los estudiantes su calidad educativa. (Minedu, 2004).

La Constitución política del Perú de 1993, Ley N° 28044 ley General de Educación que dicta el marco normativo del sistema educativo peruano, la Ley N° 30512 ley que regula los Institutos Tecnológicos y pedagógicos del Perú, Las universidades peruanas tienen su propia ley y no está en discusión en la presente investigación. La Ley N° 30512, art. 29, inc. a) establece que el representante legal y autoridad de mayor jerarquía es el

Director General, cualquier eventualidad positiva o negativa que suceda en la institución es responsabilidad el director general. Por ello, la gerencia integral a nivel de procesos pedagógicos y administrativas, deben permitir lograr un eficiente desempeño profesional de sus docentes y estudiantes.

En nuestro país, se promueve el estilo de gerencia administrativa, con un fuerte marco normativo, que establecen las directivas que se deben realizar en las instituciones educativas de nivel superior, con condiciones y criterios que se deben cumplir. En ese sentido, la capacidad gerencial de los directivos es limitada y está sometida al estricto cumplimiento de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, supervisadas por los órganos intermedios del Ministerio de Educación.

La evidente ausencia de competencias directivas creativas e innovadoras en el director, genera consecuencias en el desempeño de los docentes, que buscan en un contexto real elevar el nivel de los aprendizajes en los estudiantes respecto a su calidad. La gestión educativa en ámbitos como escuelas e Institutos de Educación Superior, donde todo proceso educativo pasa por diversas actividades y espacios de la organización académica; los directivos pueden dirigir el trabajo de los docentes en todos los aspectos, desde las aulas hasta la vida institucional, aborda temas “estrictamente pedagógico” hasta diversos temas organizacionales que permitan que los procesos aprendizaje como también de enseñanza tengan características particulares que permitan consolidar esa mejora continua en el educando.

La propuesta del buen desempeño docente tiene un marco que pasa de una labor administrativa a una actividad que tiene como eje pivotante como los procesos pedagógicos. Drucker (1988) sostiene que, “las personas tienen que conocer la misión de la organización y creer en ella. Necesitan capacitación continua y tienen que ver resultados, siendo el punto de partida la definición de los resultados a donde se desea llegar. Ello exigirá, ante todo, una suposición muy diferente acerca de las personas en las organizaciones y su trabajo, tomando en consideración que al personal no se le administra, el cometido es dirigir el personal y la meta es hacer productivos los conocimientos y atributos específicos de cada individuo”.

El Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”, Es un Instituto que logra Licenciamiento a través de la Resolución Ministerial N° 0615-2019-MINEDU, lo que le permite el cambio de denominación de Instituto Superior Tecnológico (IST) a Instituto de Educación Superior (IES) y esto solo se da cuando estos Institutos logran el Licenciamiento. Actualmente es una institución que promueve la formación de *Profesionales Técnicos* y tienen una duración de tres años académicos con un promedio de 120 créditos durante su formación y de acuerdo a su misión y visión es donde se forman profesionales técnicos competitivos, con capacidad de liderazgo, emprendimiento, investigación e innovación, con una permanente actualización en ciencia y tecnología, en base a sólidos valores, la misma que están comprometidos con el desarrollo económico, social a nivel regional, nacional e internacional. Es una institución referente sujeta a una gerencia burocrática basada en normativas afectando el dinamismo y la calidad de los procesos del desempeño docente.

Las prácticas gerenciales basada en normativas limita el desarrollo de sus potencialidades, capacidades y competencias de los profesores en su labor de producir aprendizajes. Las decisiones gerenciales, surgidas del desconocimiento del enfoque integral, afectan principalmente en el logro académico de los estudiantes y en el desempeño docente. Las habilidades gerenciales son limitadas y la formulación de estrategias carece de efectividad creando condiciones para detener el proceso de modernización y disminuir significativamente la competitividad y la gestión educativa.

La gestión del conocimiento cambia su forma de trabajar en muchas instituciones educativas. Pero estos cambios son a base a un deseo o anhelo personal de autosuperación mediante la capacitación constante con maestrías, diplomados, doctorados, etc. Con ella, las instituciones pueden difundir y crear información de una manera eficiente y sistemática, cuyo propósito es lograr mejores resultados en las áreas de la organización y lograr mejorar competitividad.

En este contexto, es fundamental investigar como se viene desarrollando el modelo de gerencia integral y en qué medida contribuye con la gestión de conocimiento.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la gerencia integral con la gestión del conocimiento en el Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula González Vigil, Tacna 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre la gerencia integral y la creación del conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”?
- b) ¿Cómo se relaciona la gerencia integral y con el almacenamiento de los conocimientos en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”?
- c) ¿En qué medida se relaciona la gerencia integral con la transferencia del conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”?
- d) ¿De qué manera se relaciona la gerencia integral con la aplicación del conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”?

1.3. Justificación de la investigación

El presente estudio se justifica por las siguientes razones:

a) Justificación teórica

A través de las pesquisas investigativas busca brindar nuevos conocimientos sobre la influencia de la gerencia integral sobre la gestión del conocimiento. Existen muchas teorías gerenciales pero pocas asociadas a la gestión del conocimiento.

b) Justificación práctica

La concordancia entre los propósitos y los resultados de la investigación del presente estudio, es mejorar en la toma de decisiones, mediante la mejora continua de la capacitación especializada, promover la investigación e innovación educativa y colaborar con la gestión del conocimiento a través de la gerencia integral.

c) Justificación metodológica

Se resalta la importancia del método científico para generar conocimiento y su trascendencia en el campo de la gerencia integral y como tiene su repercusión positiva en la gestión del conocimiento.

1.4. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones de la presente investigación son las siguientes:

Para el acopio datos de los docentes, para la variable independiente y la variable dependiente, se realizó directamente, limitándose a su disponibilidad de tiempo, considerando que tienen sus horas lectivas de manera presencial y para el llenado presentaba dificultades en ejecutar y llenar los instrumentos; limitándose a realizarse de manera virtual a través de formulario, por lo que así si tuvo los resultados esperados porque no había presión de tiempo ni horario, pudiendo realizarlo en su disponibilidad horaria personal del docente encuestado.

Otra limitante, es que para tener una mayor validez hubiese sido interesante la utilización del análisis factorial confirmatorio, para dar mayor consistencia a los constructos y sobre todo la confiabilidad interna de los ítems de los instrumentos de la gestión integral y la gestión del conocimiento, limitándose al modelo de juicio de expertos.

La última limitación fue el presupuesto, ya que el investigador asumió todos los gastos en la ejecución del proyecto de investigación.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la gerencia integral con la gestión del conocimiento en el Instituto de Educación Superior Francisco de Paula González Vigil, Tacna 2022.

1.5.2. Objetivos específicos

- e) ¿Establecer la relación que existe entre la gerencia integral y la creación del conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”?
- f) ¿Definir cómo se relaciona la gerencia integral con el almacenamiento de los conocimientos en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”?
- g) ¿Establecer en qué medida se relaciona la gerencia integral con la transferencia del conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”?
- h) ¿Establecer de qué manera se relaciona la gerencia integral con la aplicación del conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”?

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacional

- Troncoso (2007), Desarrollo la investigación titulada “La gerencia integral aplicada “, en la Universidad de Antioquía. Colombia, Concluyó que el concepto de la organización sobre qué ofrecer y qué servir es confuso para los diferentes grupos escolares, lo que impide que todos los esfuerzos se dirijan hacia un solo objetivo. La Directiva tiene la obligación de centrar los esfuerzos comunes para lograr los resultados deseados. El desafío es administrar y crear las estructuras organizacionales necesarias para desarrollar la estrategia y ayudar a las personas a realizar la visión institucional.
- Crissien (2005), Desarrollo la investigación titulada “Gerencia del siglo XXI“, en la Universidad EAN, Colombia, en la cual concluyendo que el líder se hace, quebrando el paradigma si el líder nace o se hace. Para lograr el liderazgo transformacional, un paso es mediante la imitación para el logro de las competencias y luego la fortaleza de conocimiento, que se requiere para el logro de las competencias y son necesarias para dejar de ser un gerente tradicional para pasar a un líder innovador. Esta transformación debe ser en el directivo y los miembros de la institución y así lograr seguidores excelentes y extraordinarios, en consecuencia; las empresas ordinarias deberán convertirse en empresas exitosas. Este nuevo tipo de líder; requiere manejar el entorno gerencial y administrativo moderno, la competitividad en las empresas que compiten requieren diversos tipos de enfoque referentes a la gerencia y lograr nuevos mercados en base a sus características.

2.1.2. Nacional

- Gonzales (2013), publico la Tesis “La gestión universitaria y el paradigma de la calidad de la educación superior”. en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, del programa Doctoral en Educación, la misma que concluye; las universidades están en capacidad de ofrecer nuevas oportunidades de desarrollo a la sociedad a través de la creación de nuevas tecnologías y conocimientos, lo que exige que se basen en nuevos paradigmas de calidad en la educación superior se gestiona la educación.
- Tinoco, (2015). Desarrollo la tesis sobre la “Gerencia Integral como factor de competitividad institucional en SENATI”, en la Universidad Mayor de San Marcos. La misma tiene por conclusión; La gerencia integral como modelo se constituye en base a una filosofía de trabajo como herramienta que equilibra de forma efectiva el razonamiento que permite gestionar a través de los siguientes indicadores; finanzas, procesos internos, clientes y aprendizaje organizacional; que permiten obtener una buena toma de decisiones a nivel gerencial en los diversos procesos de una organización para mejorar los niveles de la competitividad organizacional.

2.2. Bases teóricas científicas

2.2.1 Concepto de gerencia integral

Sallenave (2002), afirma que la gestión integradora es la habilidad de vincular todos los aspectos de una institución organizada que desea obtener altos índices de capacidad competitiva. Por otro lado, ¿Qué estrategias se deben utilizar para determinar con exactitud?, ¿Cómo debemos hacerlo?, ¿A dónde queremos llegar? y ¿Cómo llegar? Toda institución organizada debe poseer un esquema apropiado para implementar dicha estrategia de manera efectiva y la cultura para hacer más dinámica la organización y motivar a todos sus miembros.

La Gerencia Integral es un enfoque moderno que busca implantar el concepto de holístico en el proceso de una gestión. Es decir, todo director para gerenciar debe conocer y manejar todas las áreas funcionales de la organización. La Gerencia Integral se basa en principios con planteamiento holístico. Asimismo, la mayor parte de Escuelas de Negocios antiguas se regían bajo un modelo sistemático, funcional y parcial.

Actualmente en el sistema educativo, se maneja el término “gestión” antes que el término, “Gerencia”. La distinción generalmente va asociada a la idea de que gerencia es un concepto que corresponde a instituciones cuyo fin es el lucro. Pero gestión y gerencia provienen de la raíz gesto, que proviene de la palabra latina “gestus”, definida como postura o movimiento corporal, derivado del vocablo “genere” que tiene por significado llevar a cabo, ejecutar, conducir.

Entonces, la palabra gerencia, va alineado con la capacidad de moverse, desplazarse o poder ejecutar alguna actividad como tomar un material o objeto, con la finalidad de establecer una dirección y alcanzar el objetivo que es obtener el objeto en sí mismo.

2.2.1.1. El enfoque de la gerencia integral

La gerencia integral implica involucrar condiciones internas y presiones externas que experimenta una organización; también nos permite visualizar a la empresa desde un punto de vista compleja con interacciones múltiples e influencias, enrolando y apoyando talento humano de la organización para pensar estratégicamente y así alcanzar las metas propuestas. Esto exige cambiar el modelo mental del pensamiento lineal para abrir nuevas formas de pensamiento en las organizaciones que tienen como base una comunicación bidireccional, que necesita someterse a un análisis, interpretación y poner en aplicación la articulación de la estrategia, trabajando con base en una visión, visión y valores compartidos, definimos la estructura organizacional pertinente y hacemos cambios, que pueden asegurar un éxito fuerte y con una permanente continuidad, basado en un excelente servicio al cliente y con una calidad óptima para construir una cultura organizacional con propósito. Estos productos deben promover la creación de valores permanentes o estables.

2.2.1.2. Importancia de la gerencia integral

La gerencia integral implica tener una perspectiva holística a temas que tienen que ver con estrategias de la administración, administración organizacional y cultura empresarial. Hoy por hoy, toda empresa se maneja como un todo. En la actualidad éxito empresarial se mide por métricas como por ejemplo la cuota de mercado, las comparaciones de rentabilidad y las preferencias de los consumidores. La gestión integrada maximiza la competitividad, garantizando la sobrevivencia de la empresa, su crecimiento y rentabilidad en un entorno altamente competitivo. Las mediciones en base a la “excelencia” o de “calidad total” han quedado desfasados.

2.2.1.3. La efectividad de la gerencia integral

La gerencia integral es un sistema integrado encargado de planificar, direccionar, implementar, ejecutar y controlar una gama de objetivos fundamentales y garantizar que todos los niveles de la organización tengan los medios apropiados para garantizar el logro de esos objetivos. Para sobrevivir y prosperar en el mercado, tienes que ser parte de estas organizaciones estructuradas y formales. Para ello los gerentes deben lograr que sus objetivos estratégicos sean pertinentes, y de por medio también una gestión que fomente relaciones armoniosas entre varios elementos como la estrategia, la cultura y la estructura, logrando metas y objetivos de una forma más eficiente y económica posible.

2.2.1.4. La gerencia integral en educación

En el campo de la docencia, constantemente se dice que; términos similares como gerencia, gerencial, gerente, no siempre corresponden con precisión al significado del significado. Además, toda sociedad, varían el término gerencia y como está en constante evolución. Por otro lado, su incorporación ha sido de menos a más y con una relativa profundidad.

Juan Manes, denomina gerenciamiento institucional educativo así: "Proceso de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural."

A su vez, Alvarado (2003) sostiene que "La gerencia básicamente, es una función administrativa, de naturaleza profesional, inherente a un cargo directivo. Por tanto, el ejercicio de dicho cargo implica una serie de cualidades y exigencias personales, sobre todo un conjunto de actitudes específicas que le favorezcan para la conducción exitosa de las funciones que dicho cargo conlleva."

2.2.1.5. Dimensiones de la gerencia integral

Según Sallenave (2002), considera que la gerencia integral está integrada por tres dimensiones: a) la estrategia, b) la organización y la c) la cultura:

a) Estrategia

La estrategia en una gerencia integral cumple la función de establecer a la organización hacia dónde vamos y como lograrlo. Es determinante definir la estrategia que la organización debe implementar y ejecutar para asegurar el logro de los objetivos institucionales. Generalmente estas exigencias se expresan en un Plan estratégico y reglamento de organización y funciones, para que todos sigan la visión y cumplan las normas establecidas para lograrlo.

b) Organización

La organización en una gerencia integral cumple la función de crear las condiciones necesarias y suficientes como para llevar a cabo la estrategia eficientemente. Esta dimensión comprende acciones de reclutamiento de potencial humano adecuado, capacitación permanente, equipamiento con tecnología apropiada a los tiempos, infraestructura adecuada y disponibilidad y manejo de los recursos económicos que requiere el cumplimiento de los objetivos institucionales.

c) Cultura

La cultura en una gerencia integral cumple la función de generar un ambiente de cordialidad y que despierta la confiabilidad en directivos y colaboradores, al punto que las estrategias se cumplan y se logre dinamizar la organización y animar a su

gente. El factor capital humano es clave para el éxito de una gerencia integral, que busca la excelencia en la gestión institucional.

2.2.1.6. El gerente integral

Para tomar las mejores decisiones para la empresa, debe ser capaz de pensar como gerente integral, y no como si todos los gerentes generales actuaran como jefes de departamento en lugar de simplemente defender su espacio o territorio al interior de la organización o empresa.

Funciones del gerente integral se desarrollan en tres áreas:

d) Relaciones Interpersonales

- Gestionar representantes de la empresa en el extranjero.
- Dirigir diligentemente a los subordinados.
- Garantizar la conectividad entre el público y empresa

e) Información de interés

- Proceder como representante.
- Describir los propósitos de la Institución.
- Verificar la puesta en funcionamiento de la estrategia.

f) Autoridad para la toma de decisiones

- Promueve el cambio organizacional.
- Solucionar problemas a medida que se presenten.
- Gestionar los recursos necesarios de la empresa.
- Dialogar con el público.

2.2.1.7. Habilidades gerenciales

El gerente integral debe reunir las siguientes habilidades:

a) Habilidad técnica:

Todo gerente integral debe de tener habilidades cognitivas y destrezas en la aplicación de diversos métodos, técnicas y procedimientos.

b) Habilidad integradora social:

Todo gerente integral debe tener la capacidad para trabajar con diversidad de personas, generar esfuerzo cooperativo, fortalecer el trabajo grupal, promover condiciones donde los miembros de la comunidad se sientan libres y protegidas de expresar sus opiniones sin temor alguno.

c) Habilidad de conceptualización:

Todo gerente integral debe ser un indagador, investigador para estar siempre cerca a los conocimientos que brinda la ciencia, para generar los cambios que son necesarios realizar para lograr los objetivos institucionales.

d) Habilidad de diseño:

Todo gerente integral debe ser creativo e innovador, para enfrentar con éxito los nuevos desafíos, y debe ser capaz de resolver problemas en bien de la institución o empresa. Es esta etapa el gerente debe crear diseños para prevenir los efectos de los cambios y asegurar el éxito de la gestión.

2.2.1.8 Cambios estratégicos

El sistema educativo peruano se propone optimizar la calidad en todo lo concerniente a los aprendizajes en los alumnos, por intermedio de los siguientes cambios estructurales:

- a) Implantación de un modelo gerencial orientado a los aprendizajes; desde el liderazgo educativos del equipo directriz donde se crea las condiciones básicas para lograr los aprendizajes básicos, deseados e indispensables en nuestros estudiantes.
- b) Desarrollo y consolidación de instituciones democráticas adecuadas a las necesidades y circunstancias escolares.
- c) Una institución educativa hospitalaria que propicie una coexistencia intercultural y democrática entre los miembros de su institución educacional, como también crear relaciones fuertes con las familias y la comunidad.

2.2.1.9 Características del cambio

El cambio institucional promovido por el Ministerio de Educación se caracteriza por lo siguiente:

- a) La buena práctica del liderazgo pedagógico, para promover a la institución educativa hacia estándares muy altos respecto a la enseñanza y posibilitar compromisos con los resultados obtenidos.
- b) El desarrollo de una organización de gestión autónoma respecto a sus alumnos para incentivar su participación en su etapa escolar.
- c) El fortalecimiento de la organización al interior debe ser abierta, con comunicación efectiva y flexible, alta dosis de democracia en sus procedimientos en el momento de tomar la decisión final.
- d) Cultura de la evaluación institucional, como parte de la práctica docente de manera colectiva. Asimismo, la experiencia del aprendizaje de forma permanente.

2.2.2 Gestión del Conocimiento (GC)

2.2.2.1 Concepto de GC

La Gnosis es palabra griega que significa conocimiento, Según Nonaka (1994) “es una creencia individual justificada que aumenta la capacidad de una persona para tomar medidas efectivas”. Es la información que tiene valor y la comprensión cooperativa de la organización (Andersen, 1996). Por otro lado, la gestión del conocimiento se refiere a un método gerencial general para obtener, dar forma y conectar el conocimiento explícito y tácito de los recursos humanos, por lo tanto, otro individuo podría encontrar que es más útil y dinámico en su trabajo. En consecuencia, la GC contiene la capacidad de las instituciones de ser adaptables y responder lo más pronto a los cambios en el entorno del mercado, y la capacidad de ser innovadores y nuevos para mejorar la toma de decisiones y la eficiencia (Alavi & Leidner, 1999).

Para García (2000), la gestión del conocimiento es un campo científico emergente con un carácter interdisciplinar como cualquier otro campo de la ciencia en donde toca

áreas relacionados con la informática, la gestión organizacional, la promoción cultural, las habilidades comunicativas y la utilización de Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (NTIC).

2.2.2.2 La Cognitividad como estrategia

Desde hace décadas, diversas disciplinas cuyos centros de estudios son las organizaciones y los hacen con diferentes perspectivas, la adaptación a los cambios, los aspectos críticos de su gestión y la competitividad de las mismas. En un ambiente global con cambios vertiginosos en los mercados, las tecnologías, los productos, los competidores, la legislación y la sociedad todo esto en conjunto cambia vertiginosamente en base a la creatividad e innovación permanente. Todos estos cambios tienen como fuente primordial el conocimiento, sin ello las mejoras a través de la innovación transforma una organización, empresa, institución o sociedad. El conocimiento como tal es una fuente de supervivencia muy importante y le brinda al individuo o sujeto una superioridad competitiva para mejorar o transformar una institución o empresa.

Para toda comunidad académica, institucional, empresarial o sociedad, reitera que el conocimiento es la capacidad de crear y utilizar dicho conocimiento como fuente de competitividad en una organización, región o sociedad. Por otro lado, el conocimiento es importante como estrategia y factor de competitividad sostenible que supone un cambio en los conceptos de gestión organizacional.

2.2.2.3 La importancia de los tipos de conocimientos

Existen dos tipos de conocimientos básicos; *conocimiento explícito* y *conocimiento tácito*. El primer tipo de conocimiento, se caracteriza por utilizar un lenguaje sistemático y formal, en consecuencia, es posible realizar procesos, transmisión y almacenaje como tenerlo todo dentro de una enciclopedia, revistas, papers etc, este tipo de conocimiento se describe en formulas, teorías, imágenes, números. Además, es fácil de comunicar y difundir y hoy también se realiza a través de medios tecnológicos e internet. El segundo tipo de conocimiento, es altamente personal y difícil de comunicar es caracterizada por las habilidades personales, Según Polanyi (1969) “conocemos más de lo que podemos decir”. El sujeto que tiene partes intrínsecas como cognitivas, modelos,

perspectivas, costumbres o creencias, y otras extrínsecas como habilidades propias, contexto subjetivo, difíciles de describir o documentar, etc. La expresión de modelos mentales implícitos es un factor importante para crear nuevos conocimientos. Estos dos tipos de conocimiento y su interacción deben considerarse comenzando en el nivel individual y expandiéndose gradualmente a niveles organizacionales, regionales y sociales.

2.2.2.4 El conocimiento en la organización

El enfoque de pensamiento estratégico para la gestión empresarial y el liderazgo fue creado por Michael Porter, quien plantea su teoría tres características principales; liderazgo en costes, segmentación y especialización a ello lo denomino la teoría de la ***ventaja competitiva sostenible***, en resumen, resalta lo valioso del conocimiento como elemento vital en la organización y con ello obtienes una fuerte ventaja competitiva para una organización.

La gestión estratégica y planificación se centran especialmente en el pensamiento lógico y analítico, y los aspectos no cuantificables de las personas a menudo no se consideran recursos estratégicos. La visión del conocimiento, que no se enfoca en las creencias, valores y experiencias de todos los integrantes de la organización, dejando así gran parte del conocimiento tácito fuera de su campo de visión. Por tanto, ofrece un campo teórico que limita las probabilidades de la creatividad y de gestionar nuevos conocimientos. Por otro lado, el proceso de generación del conocimiento comenzará en la parte superior la organización y se extenderá hacia abajo, y las oportunidades y capacidades de conocimiento solo se distribuirán a los gerentes. Por lo tanto, cuando el conocimiento de los demás integrantes de la organización permanece oculto y quedaría inservible, en consecuencia, se vuelve invalido.

2.2.2.5 La sociedad de la información y el conocimiento

Drucker (1988) fue uno de los primeros en indicar el valor real de que el conocimiento y la información se encuentran actualmente como nuevas fuentes de riqueza en la sociedad y cambiar los factores económicos en ella, Ejemplo; sino veamos a nuevas sociedades emergentes como los Chinos, Coreanos, etc. También se encuentras nuevos términos “trabajo del conocimiento” y/o “trabajadores del conocimiento”. En su obra

“The Post – Capitalist Society” sostiene que se está ingresando a “la sociedad del conocimiento”, en consecuencia, “el recurso económico básico” ya no son los recursos naturales, el capital económico, el trabajo, sino que “es y será el conocimiento”. Asimismo, se confirma el papel central que tendrán los “trabajadores del conocimiento” en las futuras sociedades.

En el trabajo citado por Drucker (1988), afirma que uno de los desafíos más relevantes que enfrentan las organizaciones e instituciones en la sociedad del conocimiento es establecer modelos sistematizados para realizares gestiones de su propia transformación. Con base en estas preocupaciones, sostiene que las empresas deben estar preparadas para desechar el conocimiento anticuado y/o viejo, y para ello se tiene que crear a través de:

- a) El perfeccionamiento permanente
- b) Fomento de nuevos diseños basados en el propio éxito
- c) La innovación constante entendido como un proceso organizativo

Si, consideramos la misión y visión del Instituto Tecnológico Licenciado Publico,, en donde se promueve a la innovación, la investigación y el emprendimiento cuando afirma en su misión del 2020 al 2024 “... reconocidos por su calidad de investigación, emprendimiento e innovación”, al mismo tiempo en su visión del 2020 al 2024 lo vuelve a reafirmar cuando sostiene: “... forma profesionales técnicos competitivos, lideres, investigadores, emprendedores, innovadores en constante actualización científica y tecnológica”. En consecuencia, se puede afirmar que se encuentra alineado con lo que sostiene Drucker (1988), sobre todo en la innovación entendida como un proceso organizacional.

2.2.2.6 La gestión del conocimiento como fundamento de cambio

Todo cambio es en base al conocimiento y esto se manifiesta a través de la innovación y con ello podemos transformar una organización, para ello se requiere una comprensión de los recursos y competencias disponibles y cómo se pueden utilizar para proporcionar soluciones alternas a problemáticas que la sociedad en la cual sus miembros tienen que hacer frente. Por otro lado, comprender ¿qué conocimiento tiene? ¿cómo puede utilizarlo? Todo ello para crear productos, servicios y procesos que satisfagan los requerimientos de los usuarios o futuros clientes, cuando un cliente queda satisfecho el

cambio esta garantizado por lo menos un buen tiempo hasta que aparezca un nuevo producto.

De acuerdo con este concepto, la gestión del conocimiento tiene como objetivo "persigue maximizar el valor de una organización, ayudando a su personal a innovar y a adaptarse al cambio. ...innovar es...retener a los clientes, creando vínculos lo suficientemente fuertes como para que estos permanezcan fieles a la empresa."

(Valhondo, 2004). En consecuencia, la innovación es un proceso complejo y dinámico que tenga la visión del valor agregado y la creatividad, poniendo en práctica dentro de la organización en donde los equipos de trabajo y las personas transforman el conocimiento en actividades y comportamientos relevantes para generar nuevos modelos de procedimiento, un nuevo producto, un servicio alternativo, ideas innovadoras que se integran en un nuevo modelo de sistema de gestión que permite maximizar la eficacia y eficiencia de las capacidades y recursos que tienen un propósito principal de mejorar la competitividad, así como sostenibilidad y viabilidad futura.

2.2.2.7 Dimensiones de la gestión del conocimiento

Con base en la literatura, las características de las habilidades de proceso de gestión del conocimiento les permiten agruparse según dimensiones de creación, origen, inicio, punto de partida de conocimiento, transferencia, almacenamiento y aplicación.

2.2.2.7.1 Creación de conocimiento

La creación de conocimiento estructural incluye mejorar la idea nueva o cambiar la idea actual en el conocimiento tácito y explícito de la organización (Pentland, 1995). El conocimiento se crea sobre procesos cooperativos, como los procesos cognitivos de una persona, y se puede compartir y justificar en conjuntos estructurales (Nonaka, 1994). La creación de conocimiento se apoya en los procesos y actividades de mejora, opinión y comunicación (Alavi & Leidner, 1999). La creación de conocimiento se refiere a la mejora de nuevos conocimientos y capacidades organizacionales (Nonaka, 1994). El conocimiento se origina en personas o socialmente (Alavi & Leidner, 1999). Algunas

organizaciones asignan recursos dedicados al proceso de creación de conocimiento. Por lo tanto, podría desempeñar un papel crítico en el proceso de creación de conocimiento sobre su apoyo a las relaciones de cooperación entre las personas.

2.2.2.7.2 Almacenamiento de conocimiento

En las empresas que crean conocimiento, no recuerdan, olvidan y pierden el conocimiento desarrollado (Duffy, 2000). Por lo tanto, el almacenamiento, la organización y la recuperación del conocimiento de la organización (Fayyad & Uthurusamy, 1996) son partes importantes del KM organizativo efectivo. El conocimiento existe en muchos factores, así como en la información almacenada por el sistema de bases de datos, las acciones organizativas documentadas y el conocimiento de las personas organizadas almacenadas en el sistema por el conocimiento de las personas y las redes de personas (Alavi & Leidner, 1999). El almacenamiento de conocimiento se refiere al desarrollo de la memoria organizacional y los medios para acceder a su idea. Muchas organizaciones guardan grandes volúmenes de datos transaccionales. Sin embargo, los datos rara vez son de beneficio directo (Fayyad & Uthurusamy, 1996). El almacenamiento de conocimiento usa TI para almacenar el conocimiento. Data Warehouse es una fuente centralizada que integra y crea datos. El almacenamiento de datos ayuda a encontrar datos importantes (Alavi & Leidner, 1999). La minería de datos es una técnica útil para descubrir dicha información. La minería de datos se explica cómo el proceso de búsqueda de una correlación desconocida en los datos mediante la búsqueda de patrones interesantes.

2.2.2.7.3 Transferencia de conocimiento

La pregunta ¿Por qué es importante la transferencia del conocimiento? Es la clave para dicha transferencia, para ello es importante la generación y esta es transferida a partir de textos, publicaciones, papers, etc. Y también se da hasta en una conversación informal entre académicos, su modalidad de transferencia es múltiple, cualquiera sea el medio es válido siempre en cuando sea lícito. La

transferencia se realiza en numerosos niveles: desde personas hasta fuentes explícitas, desde personas hasta conjuntos, entre conjuntos, transferencia e intercambio de conocimientos entre personas y desde el conjunto hasta el negocio. La transferencia y el intercambio son un proceso importante de gestión del conocimiento en entornos estructurales por el conocimiento a lugares donde se desea y se puede utilizar. Este no es un proceso simple porque en muchas organizaciones con frecuencia no identifican lo que saben y con frecuencia el proceso es débil en el sistema (Argote & Ingran, 2000). La transferencia de conocimientos en las organizaciones impulsa los procesos de comunicación y los flujos de información (Gupta & Govindarajan, 2000). La Tecnología de la Información (TI en adelante) aumenta la transferencia de conocimiento mediante algunas herramientas para la comunicación formal, como correo electrónico, teleconferencia e Internet (Alavi & Leidner, 1999).

2.2.2.7.4 Aplicación de conocimiento

Una de las partes importantes del sistema de conocimiento en la organización por base de ventaja competitiva es la aplicación del conocimiento. La combinación de conocimiento para generar capacidad de valor organizacional es la rutina de la organización.

En los negocios, el conocimiento se usa para mejorar los valores, los procesos y acciones. La aplicación de conocimiento se refiere al uso del conocimiento para resolver un determinado problema, y para ello es importante tomar decisiones por parte del responsable sea director o gerente en la institución u organización. El conocimiento no puede hacer un valor estructural. Su aplicación de nuevos conocimientos por parte de las personas es compleja (Alavi & Tiwana, 2003). La aplicación de conocimiento tiene un efecto positivo y ayuda a la captura y actualización. La TI mejora la velocidad de la aplicación del conocimiento codificando (Alavi & Leidner, 1999).

2.2.2.8 Misión y Visión del Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”

En toda Institución educativa de nivel superior además de tener sus objetivos institucionales, tienen como ejes fundamentales la misión y visión institucional que ha de permitir coadyubar en el logro de la calidad educativa de sus egresados; y esto tiene una relación directa con la investigación que estamos abordando; por ello presentamos la misión y visión institucional, la misma que fue tomada del portal institucional.

Misión:

“Somos un Instituto de Educación Superior Licenciado, que forma profesionales técnicos competitivos, líderes, investigadores, emprendedores, innovadores, con sólidos valores, en constante actualización científica y tecnológica, de acuerdo a las demandas del sector productivo”.

Visión:

“Al 2024 seremos una institución de Excelencia, con sus programas de estudio acreditados, líderes en educación tecnológica, reconocidos por su calidad de investigación, emprendimiento e innovación, articulado con el sector productivo, contribuyendo al desarrollo socioeconómico con responsabilidad social y práctica de valores”.

2.3. Definición de conceptos

a) Datos

Son medidas objetivas de algo según métricas conocidas. Tienen poco significado por si mismos, pero son fáciles de manipular y almacenar. (Gómez Díaz, 2005).

b) Gerencia integral

Es la capacidad de conectar todos los aspectos de manejo y operativización de una organización cuyo objetivo principal es la búsqueda de un mayor índice de competitividad.

c) Cultura organizacional

Son patrones comunes de conducta y/o comportamiento utilizados por todos los miembros de una institución u empresa que tienen una identidad, misión, visión y valores institucionales que fueron consensuadas y son compartidos por todos los integrantes de la organización.

d) Organización:

Es un conjunto de estructuras y sistemas administrativos formales que confluyen en el logro del liderazgo escolar que contribuyen en la coordinación e integración en diversas actividades de la comunidad educativa; y el uso de medios para diseñar procesos y elaborar proyectos que, cada miembro responsable debe lograr sus trabajos encomendados a través de una jerarquía de poder y responsabilidad. (Schein, 1982).

e) Información:

Conjunto de datos verídicos que se relacionan e interpretan con una perspectiva particular. Estos datos son procesados para generar información analítica.

f) Conocimiento:

Es una mezcla de experiencia, valores, información, y “saber Hacer”, que sirve como marco para la incorporación de nuevas experiencias e información, y es útil para la acción.

g) Dirección:

Esta etapa del Proceso Administrativo llamada también ejecución, comando o liderazgo, es una función de tal trascendencia que algunos autores consideran que la administración y la dirección son una misma cosa debido a que al dirigir es cuando se ejercen más representativamente las funciones administrativas, de manera que todos los dirigentes pueden considerarse administradores.

h) Conocimiento explícito:

Es el conocimiento codificado y transferible por sistemas formales de lenguaje.

i) Gestión del Conocimiento:

Es el proceso sistemático que utiliza el conocimiento individual y colectivo de la organización orientada a potenciar las competencias organizacionales y generación de valor en pro de obtener ventajas competitivas sostenibles. (Gómez Díaz, 2005).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. Formulación de Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La gerencia integral se relaciona significativamente con la gestión de conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula González Vigil”, Tacna 2022.

3.1.2 Hipótesis específicas

- a) La gerencia integral se relaciona significativamente con la creación del conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula González Vigil”.
- b) La gerencia integral se relaciona en forma significativa con el almacenamiento de los conocimientos en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula González Vigil”.
- c) La gerencia integral se relaciona en forma significativa con la transferencia del conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula González Vigil”.
- d) La gerencia integral se relaciona en forma significativa con la aplicación del conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula González Vigil”.

3.2. Variables e indicadores

3.2.1 Identificación de la variable independiente (X):

Gerencia Integral → Variable Independiente (X)

3.2.1.1 Operacionalización de la variable independiente (X)

Dimensiones de la Gerencia Integral	Escala de medición
Estrategia	
Organización	Ordinal
Cultura	

3.2.2 Identificación de la variable dependiente (Y):

Gestión del conocimiento → Variable Dependiente (Y)

3.2.2.1 Operacionalización variable

Dimensiones de Gestión del Conocimiento	Escala de medición
Creación	
Almacenamiento	Ordinal
Transferencia	
Aplicación	

3.3. Tipo de investigación

Podemos afirmar que esta investigación es del tipo básica también denominada pura. Asimismo, Reyes y Sánchez (2016) sostiene “Las investigaciones básicas llevan a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación y no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientándonos al descubrimiento de principios y leyes”. Donde el autor lo dirige en base a su formalidad metódica y sistemática logra

conocimientos novedosos, cuya finalidad principal es incrementar el grado de relación de la gerencia integral y la gestión del conocimiento.

3.4. Nivel de investigación

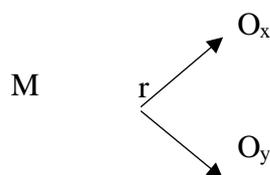
Corresponde al nivel descriptivo-correlacional, ya que tiene como propósito principal es determinar la relación de las variables en cuestión en base a sus valores que se encuentran entre las variables. Su relevancia principal radica en determinar la relación existente entre la gerencia integral y gestión del conocimiento.

3.5. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental porque como señala Cortés Cortés & Iglesias León (2004) “es la que no manipula deliberadamente las variables a estudiar. Lo que hace este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto actual, para después analizarlo. En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes” (pág.27). Además, es de corte transversal pues “consiste en recolectar información con el propósito de describir las variables y analizar su comportamiento en un mismo tiempo. Cabe resaltar que en la investigación no experimental no se modifica o manipula, se mantiene en su estado de origen y se analiza detalladamente las variables y el comportamiento de cada uno” Pino et al, citado en Ames (2016, pág. 72).

El diseño es correlacional, porque realiza la pesquisa de identificar el grado correlación o asociación que tiene las dos variables que son la variable independiente y la variable dependiente.

La grafica representativa es:



Dónde:

M = Muestra de la población;

O = Observación

X = Variable X

r = Coeficiente de correlación entre las variables X y variable Y

3.6. Ámbito y tiempo social de la investigación

3.1.1 Ámbito.

El marco de focalización es el Instituto de Educación Superior Francisco de Paula Gonzales Vigil, ubicado distrito de Alto del Alianza, departamento de Tacna.

3.1.2 Tiempo social de la investigación.

El tiempo que se realizará dicha investigación es durante el año 2022.

3.7. Población y muestra

3.1.3 Población

Esta investigación lo constituyen 66 docentes; entre nombrados y contratados que laboran en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula González Vigil”. La población incluye todas las carreras profesionales (9) vinculadas con la formación técnica que realiza la Institución.

Los programas de Estudio del Instituto son: Asistencia de Dirección y Gerencia; Arquitectura de Plataformas y Servicios de Tecnología de la Información; Construcción Civil; Contabilidad; Electricidad Industrial; Electrónica Industrial, Mecatrónica Automotriz; Mecánica de Producción Industrial; Producción Agropecuaria. Sampieri, (2010) nos indica que: “Es un conjunto finito o infinito de elementos con propiedades similares para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”.

3.1.4 Muestra

Incluye a todos los docentes que laboran en el Instituto Superior Tecnológico “Francisco de Paula Vigil”. El tipo de muestra es censal, donde cada docente es una muestra.

N°	Programa de Estudios/Área/Especialidad	# Docentes
1	Arquitectura y servicios de tecnología de la información	07
2	Construcción Civil	05
3	Contabilidad	09
4	Electricidad Industrial	08
5	Electrónica Industrial	09
6	Mecatrónica Automotriz	08
7	Mecánica de Producción Industrial	05
8	Producción agropecuaria	06
9	Docentes para la empleabilidad	14
	Total, docentes	66

Nota: Según Cuadro de asignación de personal (**CAP**) **IST VIGIL**

Hernández Sampieri (2010) sostiene: “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que se le llama población”.

Por otro lado, Ramírez (2008) nos expone sobre la muestra censal indicando que: “Define que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de la investigación son consideradas como una muestra.”

3.8 Procedimientos y técnicas

3.7.1 Procedimiento

Para el proceso de organizar y ejecutar el proceso de investigación, fue fundamental planificar e implementar las técnicas e instrumentos que requiere el estudio.

3.7.2 Técnicas

3.7.2.1 Técnicas para la gerencia integral (GI)

La encuesta es la técnica de investigación utilizada, y el cuestionario es el instrumento utilizado; el cual fue diseñado para la obtención de la percepción que tiene el docente respecto de la gerencia integral que desarrolla en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”, para la formación de profesionales técnicos de tres años. En la elaboración del instrumento del cuestionario se tomó como fuente principal la operacionalización de la variable, de las cuales fueron consideradas las dimensiones que son tres; y se formaron cuatro ítems por cada dimensión y al final se obtuvo doce ítems con respecto a la variable gerencia integral, tal como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1:

Distribución de Ítems para el acopio de información de la variable Gerencia Integral (X)

Dimensiones – Ítem: Gerencia integral (X)

Variable	Dimensiones	Ítem
Gerencia Integral	Estrategia	01, 02, 03, 04,
	Organización	05,06,07,08
	Cultura	09,10,11,12

Nota: Cuestionario de “Gerencia integral” V.I. → X

3.7.2.2 Técnicas para la gestión del conocimiento (GC)

La encuesta fue la técnica utilizada en la investigación y el cuestionario de GC corresponde a la variable dependiente (Y); el instrumento utilizado, el mismo tuvo como diseño primordial acopiar el nivel de percepción de los docentes sobre gestión del conocimiento, dichos datos se obtendrán del Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”. El cuestionario se elaboró operacionalizando la variable (Y) gestión del conocimiento, considerando cuatro dimensiones propuestas y dieciséis ítems que tienen relación directa con la variable en estudio. Tal como se muestra en la Tabla 2

Tabla 2:

Distribución de Ítems para el acopio de información de la Variable Gestión del conocimiento

Dimensiones – Ítem: Gestión del conocimiento (Y)

Variable	Dimensiones	Ítem
Gestión del conocimiento	Creación	01, 02, 03, 04
	Almacenamiento	05,06,07,08
	Transferencia	09,10,11,12
	Aplicación	13,14.15.16

Nota: Cuestionario “Gestión del conocimiento” V.I. → Y

3.9. Validez y Confiabilidad de los instrumentos

Chávez (2007), sostiene que la validez es: “La eficacia con que un instrumento mide lo que pretende el investigador, es decir, la validez de una escala va estar relacionada con la confiabilidad del instrumento”.

Para la confiabilidad se utilizó el Alpha de Cronbach, cuya valoración fluctúa entre (0 y 1) en la validación de los instrumentos aplicados, como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 3

Escala de Alpha de Cronbach

	Escala	Significado
-1 a 0		No es confiable
0.01	- 0.49	Baja confiabilidad
0.50	- 0.69	Moderada confiabilidad
0.70	- 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90	- 1:00	Alta confiabilidad

La confiabilidad del instrumento utilizado se determina a partir del estadístico alfa de Cronbach (puntuado entre 0 y 1), siendo valores más cercanos a 1 que indican que el

instrumento es más confiable (menor dispersión de respuesta). Se obtiene un recuento de la confiabilidad de los instrumentos utilizados mediante el software estadístico SPSS 24.0.

3.8.1. Análisis de fiabilidad de los instrumentos

Aplicando el método del Alpha de Cronbach, que sirve para medir la consistencia interna, se presenta a continuación el siguiente reporte.

- a) De la variable Gerencia Integral (GI)

Tabla 4:

Alpha de Cronbach de Gerencia Integral

Variable y dimensiones	Alfa de Cronbach
Gerencia integral	0,904
Estrategia	0.814
Organización	0.776
Cultura	0.834

Nota: Reporte del SPSS 24,0

En la Tabla 4 que corresponde a la gerencia Integral (variable Independiente – (X)) se visualiza que, la totalidad de los valores son mayores al valor crítico mínimo de 0.70; la misma significa que entre los ítems hay una fuerte consistencia interna, en consecuencia, se considera de alta confiabilidad al instrumento utilizado para la variable gerencia integral (X).

- b) De la variable Gestión del Conocimiento (GC)

Tabla 5:

Alpha de Cronbach de Gestión del conocimiento (GC)

Variable	Alfa de Cronbach
<i>Gestión del conocimiento</i>	<i>0,906</i>

Alpha de Cronbach de Gestión del conocimiento (GC)

Dimensiones de GC	Alfa de Cronbach
Creación	0.867
Almacenamiento	0.778
Transferencia	0.843
Aplicación	0.892

Nota: Reporte del SPSS 24,0

En la Tabla 5 se visualiza el reporte del Estadígrafo SPSS 24.0, para el análisis del instrumento de la Gestión del Conocimiento (V.D. →Y) que, la totalidad de los valores son mayores al valor crítico mínimo de 0.70; la misma significa que entre los ítems hay una fuerte consistencia interna, en consecuencia, se considera de alta confiabilidad al instrumento utilizado para la variable gestión del conocimiento (Y).

3.10. Tratamiento de los datos

Los datos acopiados luego de aplicar los instrumentos fueron organizados y clasificados, para el análisis cuantitativo de las dimensiones de las variables: Gerencia Integral (X) y Gestión de Conocimiento (Y). La medición se basó en la naturaleza de los datos provenientes mediante el instrumento de Lickert, los mismos que mediante números se codifican, para obtener con facilidad un conjunto de datos que servirán de base para la aplicación del software estadístico SPSS 24. Asimismo, el estudio se estructuró en dos secciones de análisis estadístico, la primera para el análisis descriptivo y el segundo para el análisis inferencial, para ello se utilizarán estadígrafos correspondientes a cada variable.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Descripción del trabajo de campo

Las siguientes acciones se realizaron en el trabajo de campo:

- a) La investigación fue diseñada y realizada con el asesoramiento adecuado y en las condiciones apropiadas.
- b) Se llevaron a la práctica estrategias para la planificación y elaboración de instrumentos, los indicadores se hicieron en base a las dimensiones de cada variable.
- c) Se planifico y organizo el sistema de acopio de datos mediante los Coordinadores (equivalente a decano de una facultad) de cada programa de estudio y mediante ello de llego a los docentes nombrados y contratados de la Institución, dicho acopio se realizó de manera virtual con un formulario web, que fue enviado a su correo institucional de docentes y a otra vía WhatsApp, del cual se obtuvo el apoyo de los docentes.
- d) Finalmente, se procedió con el cumplimiento y desarrollo del protocolo del informe de tesis, para lo cual se implementaron las acciones pertinentes para el caso.

4.2 Diseño de la presentación de los resultados

Los resultados se presentan de manera descriptiva e inferencial. Desde una perspectiva descriptiva, los datos se tabularon y son mostrados en forma de figuras y tablas, para determinar la significación estadística se realizaron análisis inferenciales utilizando el estadígrafo Z. Asimismo, se utilizó la prueba de coeficiente de correlación para la prueba de hipótesis, teniendo en cuenta la normalidad de la distribución de datos tabulados.

4.3 Análisis estadístico de los resultados

4.3.1 Análisis descriptivo de la variable “Gerencia integral”

Para la variable “Gerencia integral” se utilizó el *primer instrumento*, el análisis respectivo se hizo en relación a sus dimensiones como: Estrategia, organización y cultura.

a. Gerencia Integral

Tabla 5:

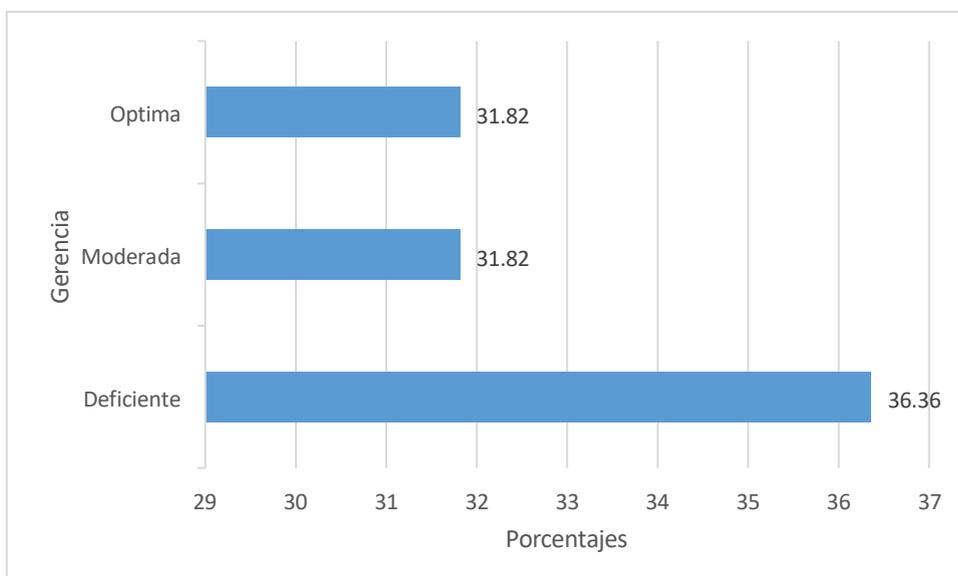
Resultados de Nivel de la Variable Independiente Gerencia Integral

Nivel	<i>f</i>	%
Deficiente	24	36.36
Moderada	21	31.82
Optima	21	31.82
Total	66	100.00

Nota: Cuadro construido en base a datos obtenidos en campo

Figura 1:

Resultados de Nivel de Gerencia Integral



Nota: Tomado de la tabla 5.

La figura 1 y tabla 5 muestran resultados de docentes que participaron de la encuesta, en el nivel de percepción tiene respecto de la *gerencia integral (X)* que es el *primer instrumento* para acopio de datos, realizado en el Instituto de Educación Superior Francisco de Paula Gonzales Vigil. Asimismo, puede observarse el 31.82% de los docentes encuestados afirma que existe una Gerencia Integral optima, en el nivel moderado tiene un 31.82% y por último el 36.36% se encuentra en un nivel óptimo. Del análisis se deduce que la gerencia integral en dicho Instituto es deficiente.

b. Dimensión estrategia

Tabla 6:

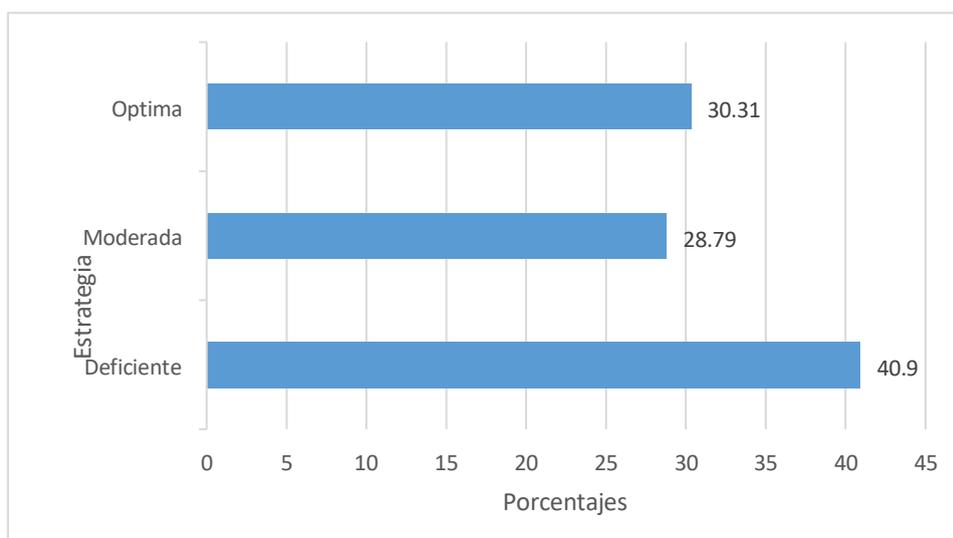
Resultados de Nivel de Estrategias.

Nivel	f	%
Deficiente	27	40.90
Moderada	19	28.79
Optimo	20	30.31
Total	66	100.00

Nota: Cuadro construido en base a datos obtenidos en campo

Figura 2:

Resultados de Nivel de Estrategias



Tomado de la tabla 6.

La tabla 6 y figura 2; muestra sus resultados que el nivel de percepción de docentes encuestados tiene respecto de la dimensión “estrategia” que se desarrolla en el Instituto de Educación Superior Francisco de Paula Gonzales Vigil. En la misma, puede visualizarse que el 30.31% de docentes que participaron de la encuesta afirman que existe una estrategia de gestión optima, el 28.79% en un nivel moderado y el 40.90% en el nivel deficiente. Del análisis se deduce que la dimensión estrategia de gestión en dicho Instituto es deficiente.

c. Dimensión organización

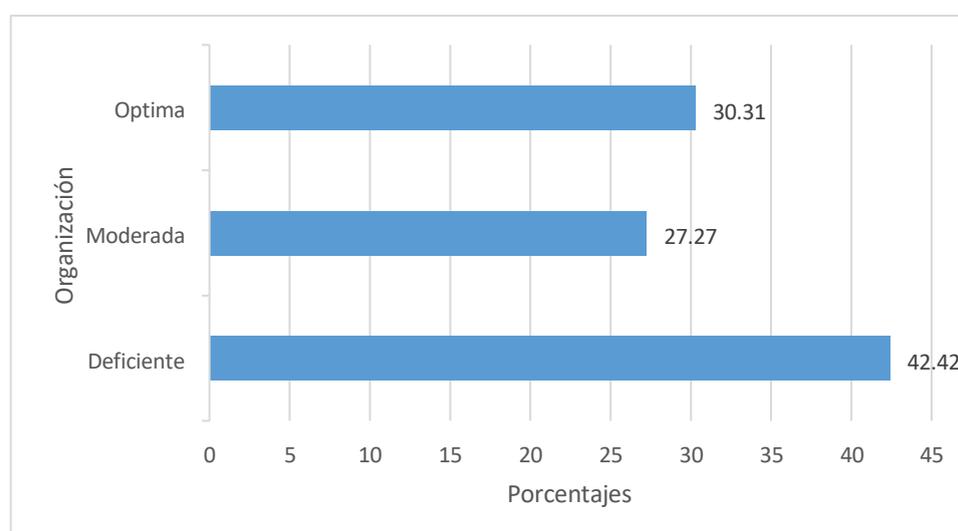
Tabla 7:

Resultados de Nivel de Organización

Nivel	<i>f</i>	%
Deficiente	28	42.42
Moderada	18	27.27
Optima	20	30.31
Total	66	100.00

Nota: Cuadro construido en base a datos obtenidos en campo

Figura 3. Resultados de Nivel de Organización.



Nota: Tomado de la tabla 7.

La tabla 7 y figura 3; muestra en sus resultados que el nivel de percepción que los docentes que participaron de la encuesta tienen respecto de la dimensión de “organización” institucional que se desarrolla en el Instituto de Educación Superior Francisco de Paula Gonzales Vigil. Asimismo, puede visualizarse que el 30.31% de los docentes que participaron de la encuesta afirman que existe una organización óptima, el 27.27% en un nivel moderado y el 42.42% en el nivel deficiente. Del análisis se deduce que la dimensión organización de la gestión en el Instituto es deficiente.

d. Dimensión cultura

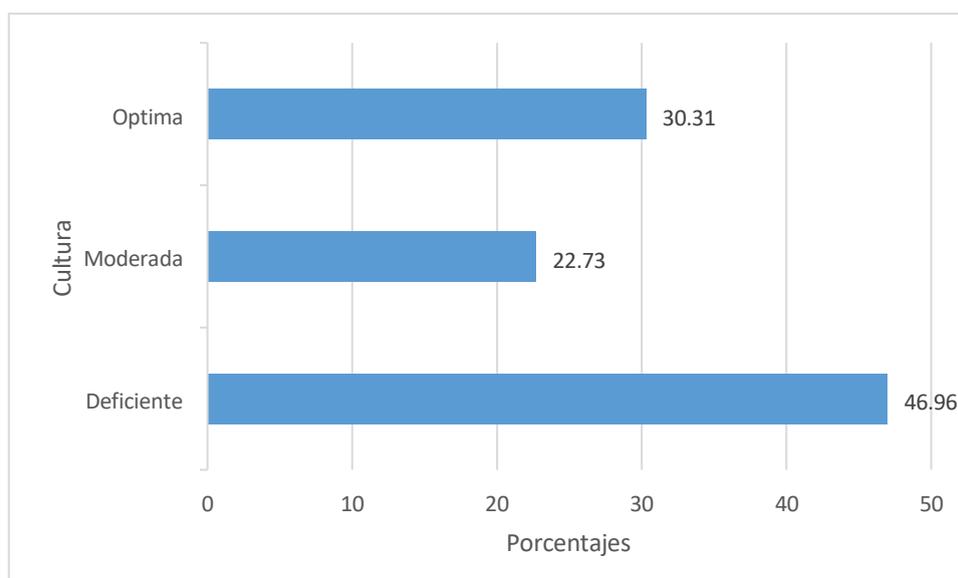
Tabla 8:

Resultados de Nivel de cultura

Nivel	f	%
Deficiente	31	46.96
Moderada	15	22.73
Optimo	20	30.31
Total	66	100.00

Nota: Cuadro construido en base a datos obtenidos en campo

Figura 4: Resultados de Nivel de cultura



Tomado de la tabla 8.

La tabla 8 y figura 4; muestra en sus resultados que el nivel de percepción de docentes que participaron de la encuesta que tienen con respecto de la “cultura” institucional que se desarrolla en el Instituto de Educación Superior Francisco de Paula Gonzales Vigil. Asimismo, puede visualizarse que el 30.31% de docentes que participaron de la encuesta afirman que se tiene una cultura organizacional óptima, el 22.73% en un nivel moderado y el 46.96% en el nivel deficiente. Del análisis se deduce que la dimensión cultura en el Instituto, es deficiente.

g. Tabla resumen sobre gerencia integral.

Tabla 9:

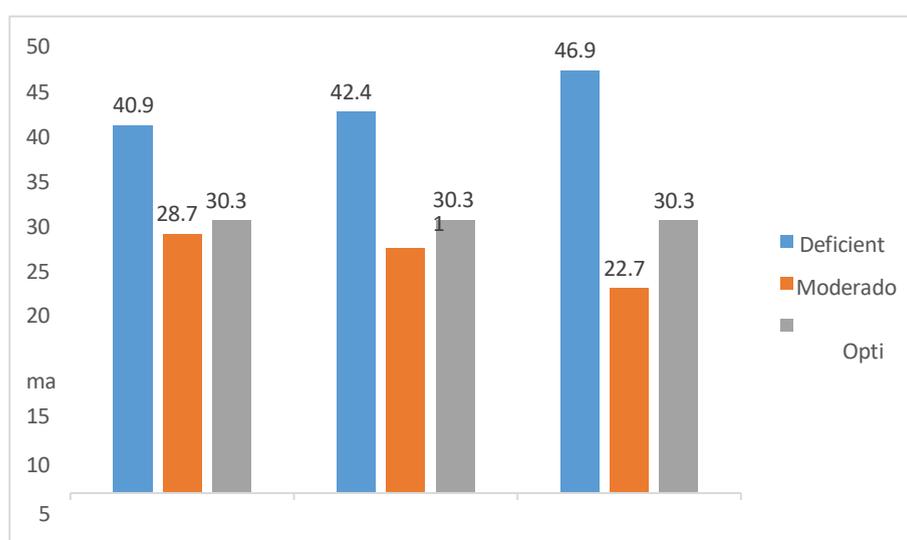
Tabla resumen del análisis por dimensiones

Dimensiones	Deficiente	Moderada	Optimo
Estrategia	40.90	28.79	30.31
Organización	42.42	27.27	30.31
Cultura	46.96	22.73	30.31
Media	43.43	26.26	30.31

Nota: Cuadro construido en base a datos obtenidos en campo

Figura 5.

Resumen del análisis por dimensiones



Tomado de la tabla 9

La tabla 9 y figura 5 es el resumen donde se muestran resultados de la aplicación del *primer instrumento* por niveles de cada una de las dimensiones de la variable independiente (X) que corresponde a **Gerencia Integral** del Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”. Asimismo, se visualiza a las dimensiones cultura (46.96%), organización (42.42%), y estrategia (40.9%) demuestran tener los más altos niveles de deficiencia,

Se concluye que la *dimensión cultura es la que mayor nivel de deficiencia presenta* el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”.

4.3.2 Análisis descriptivo de la variable “Gestión del conocimiento”

En la variable “**Gestión del conocimiento**”, se aplicó el *segundo instrumento* y para su análisis respectivo se hizo en relación a sus dimensiones: Creación, almacenamiento, transferencia y aplicación. Para ello primeramente presentamos una valoración de la variable en alta, regular y baja.

a. *Gestión del conocimiento*

Tabla 10:

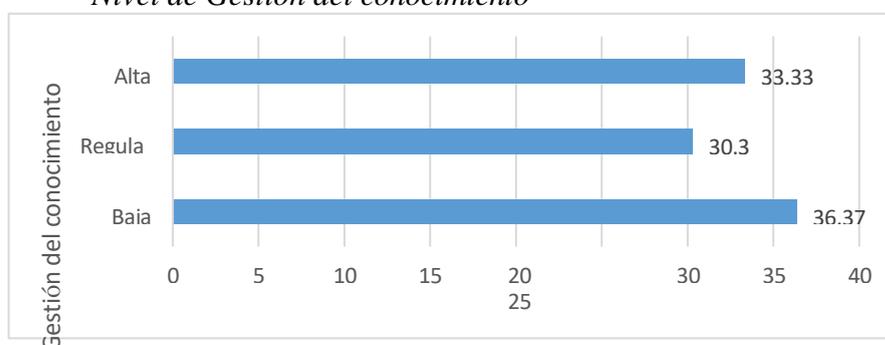
Nivel de Gestión del conocimiento

Nivel	<i>f</i>	%
Baja	24	36.37
Regular	20	30.30
Alta	22	33.33
Total	66	100.00

Nota: Cuadro construido en base a datos obtenidos en campo

Figura 6:

Nivel de Gestión del conocimiento



Tomado de la tabla 10.

La tabla 10 y figura 6; En sus resultados se muestra que el nivel de percepción de docentes que participaron de la encuesta sobre la Gestión del Conocimiento que corresponde a la variable dependiente (Y), en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”. Asimismo, se observa que el 33.33% de docentes participantes en la encuesta afirman que se tiene una gestión del conocimiento alta, en un nivel regular 30.30% y en el nivel bajo un 36.37%. Se desprende de dicho análisis que la gestión del conocimiento en la gestión en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”, es baja.

b. Dimensión creación de conocimiento

Tabla 11:

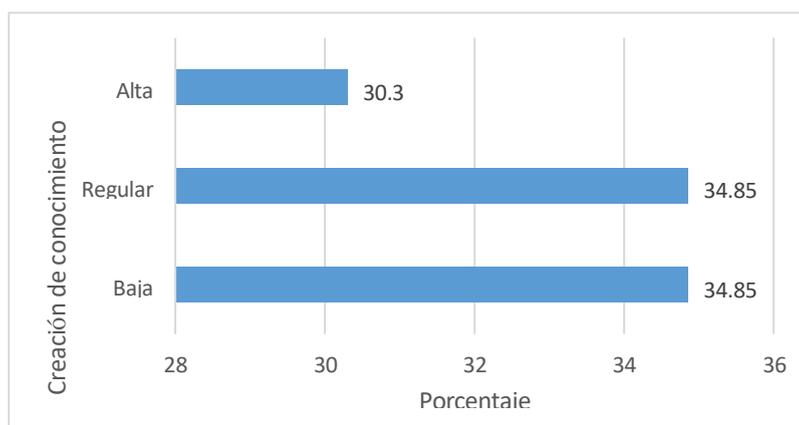
Nivel de creación del conocimiento

Nivel	f	%
Baja	23	34.85
Regular	23	34.85
Alta	20	30.30
Total	66	100.00

Nota: Cuadro construido en base a datos obtenidos en campo

Figura 7:

Nivel de creación del conocimiento



Nota: Tomado de la tabla 11.

La tabla 11 y figura 7; En sus resultados muestra que el nivel de percepción de docentes que participaron de la encuesta tiene respecto de la dimensión “creación de conocimientos” que se desarrolla en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”. Asimismo, se visualiza que el 30.3% de los docentes que participaron en dicha encuesta sostienen que la creación de conocimientos es Alta, en el nivel regular un 34.85% y en el nivel bajo un 34.85%. Del análisis se deduce que la dimensión creación del conocimiento en la gestión en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil” es baja.

c. ***Dimensión almacenamiento***

Tabla 12:

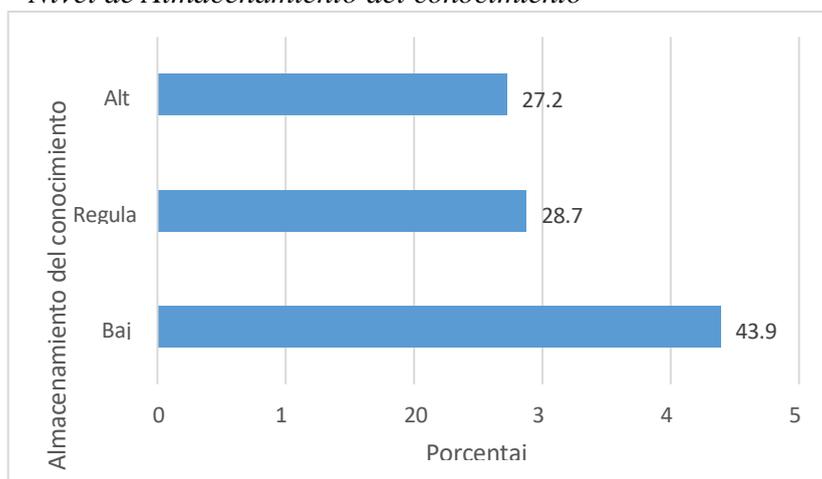
Nivel de Almacenamiento del conocimiento.

Nivel	<i>f</i>	%
Baja	29	43.94
Regular	19	28.79
Alta	18	27.27
Total	66	100.00

Nota: Cuadro construido en base a datos obtenidos en campo

Figura 8:

Nivel de Almacenamiento del conocimiento



Tomado de la tabla 12.

La tabla 12 y figura 8; Sus resultados muestra el nivel de percepción de docentes que participaron de la encuesta tienen respecto de la dimensión almacenamiento de conocimientos que se desarrolla en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”. Como puede observarse el 27.27% de los docentes participantes en la encuesta sostienen que se tiene un proceso de almacenamiento de conocimientos Alto, en un nivel regular el 28.79% y en el nivel bajo el 43.94%. Del análisis se deduce que la dimensión almacenamiento del conocimiento de la variable (Y) en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil” es baja.

d. Dimensión de transferencia

Tabla 13:

Nivel de Transferencia del conocimiento.

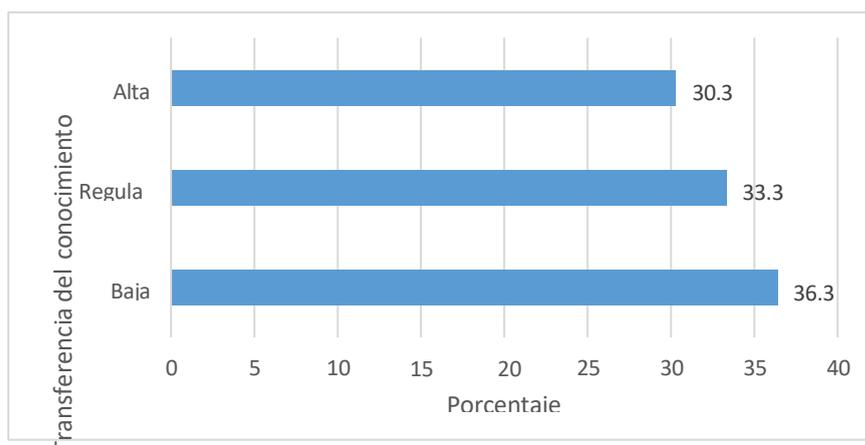
Nivel de transferencia del conocimiento

Nivel	f	%
Baja	24	36.37
Regular	22	33.33
Alta	20	30.30
Total	66	100.00

Nota: Cuadro construido en base a datos obtenidos en campo

Figura 9:

Nivel de Transferencia del conocimiento.



Tomado de la tabla 13.

La tabla 13 y figura 9; sus resultados muestran el nivel de percepción de docentes que participaron en la encuesta, respecto de la dimensión “transferencia” de conocimientos que se desarrolla en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”. Se observa que el 30.3% de docentes participantes de la encuesta afirman que se tiene un nivel de transferencia de conocimientos Alto, en un nivel regular el 33.33% y en un nivel bajo el 36.37%. Del análisis se deduce que la dimensión transferencia del conocimiento en la gestión en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil” es baja.

a. *Dimensión de aplicación*

Tabla 14

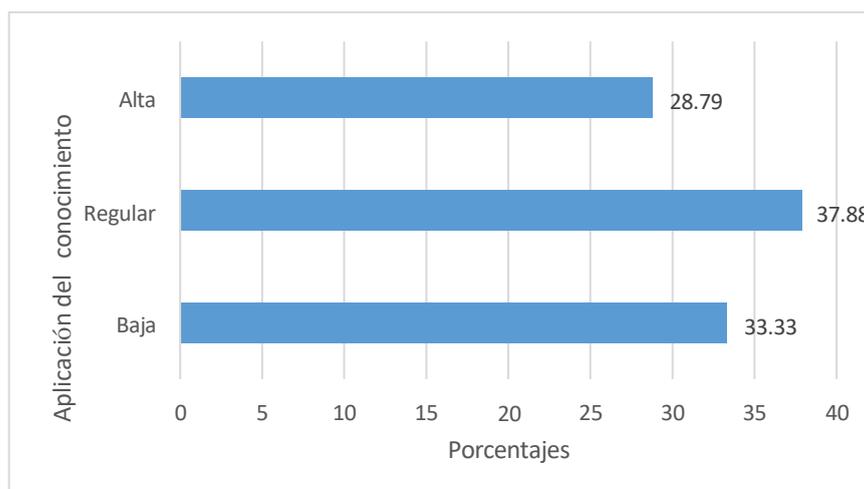
Nivel de aplicación del conocimiento.

Nivel	f	%
Baja	22	33.33
Regular	25	37.88
Alta	19	28.79
Total	66	100.00

Nota: Cuadro construido en base a datos obtenidos en campo

Figura 10:

Nivel de aplicación de conocimientos



Tomado de la tabla 14.

La tabla 14 y figura 10; sus resultados muestran que el nivel de percepción de docentes participantes en la encuesta respecto a la variable (Y) gestión del conocimiento respecto a la dimensión “aplicación” de conocimientos que se desarrolla en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”. Se observa que el 28.79% de los docentes participantes en la encuesta afirman que se tiene un nivel de aplicación del conocimiento Alto, en un nivel regular el 37.88% y en un nivel bajo el 33.33%. Del análisis se deduce que la dimensión “aplicación” del conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil” es regular.

b. *Tabla resumen sobre gestión del conocimiento.*

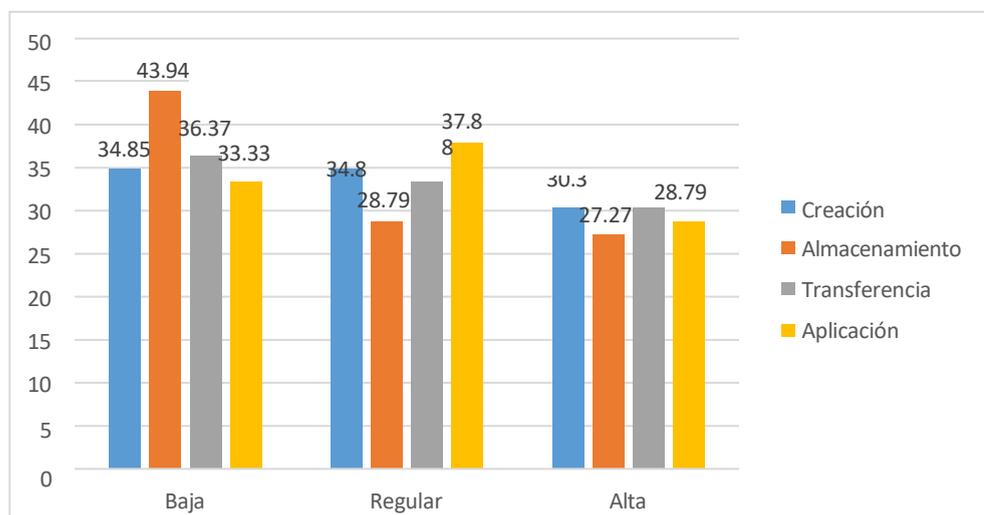
Tabla 15:

Tabla resumen sobre gestión del conocimiento.

Dimensiones	Baja	Regular	Alta
Creación	34.85	34.85	30.30
Almacenamiento	43.94	28.79	27.27
Transferencia	36.37	33.33	30.30
Aplicación	33.33	37.88	28.79
Media	38.39	32.32	29.29

Nota: Cuadro construido en base a datos obtenidos en campo

Figura 11:
Resumen de gestión del conocimiento



Nota: Tomado de la tabla 15.

La tabla 15 y figura 11; es el resumen donde se muestran resultados de la aplicación del *segundo instrumento* por niveles de cada una de las dimensiones de la variable dependiente (Y) que corresponde a **Gestión del Conocimiento** del Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”. Se observa que las dimensiones Almacenamiento (43.94%), transferencia de conocimiento (36.37%) y la creación de conocimiento (34.85%) son las que demuestran tener los más altos porcentajes en el bajo nivel.

Se concluye; que en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”, se evidencia el predominio de un bajo nivel en la dimensión almacenamiento del conocimiento.

4.4 Pruebas estadísticas

4.4.1 Prueba de normalidad variable gerencia integral

Es la prueba que permite determinar si las distribuciones de los datos obtenidos por cada variable y verificar si tienen o no una distribución normal.

El planteamiento de las hipótesis para realizar la prueba de normalidad es la

siguiente:

H_0 : Los datos obtenidos se aproximan a la distribución normal

H_0 : Sig. > 0.05

H_1 : Los datos obtenidos no se aproximan a la distribución normal

H_1 : Sig. < 0.05

La prueba de bondad y ajuste de Kolmogórov-Smirnov se utilizó para concretizar la prueba de normalidad, la presente investigación se utilizó, que de acuerdo a su tamaño muestral esta tiene que ser mayor a 30.

Tabla 16:

Resultados de la prueba de normalidad de kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gerencia integral	,116	66	,028

Nota: Reporte de SPSS

Del resultado se desprende que los datos no se ajustan a una distribución normal, porque la prueba presenta un valor crítico de (Sig = 0,028) que es menor a $\alpha = 0,05$. Por tanto; predomina H_1

4.4.2 Prueba de significatividad estadística sobre gerencia integral

El nivel de confianza se determina en base a resultados realizados con el SPSS y de su análisis respectivo, se describe los siguientes pasos para la prueba de hipótesis teniendo en cuenta los aspectos siguientes:

a) Formulación de las hipótesis estadísticas

H_0 : El nivel de gerencia integral es moderado

$H_0 = \mu < 44$

H_1 : El nivel de gerencia integral es óptima

$H_1 = \mu \geq 44$

b) Nivel de significación

α : 5% Nivel de significación

c) Estadígrafo de prueba

Se utiliza la prueba de “Z” de la distribución normal

$$Z_c = \frac{\bar{X} - \mu}{S/\sqrt{n}}$$

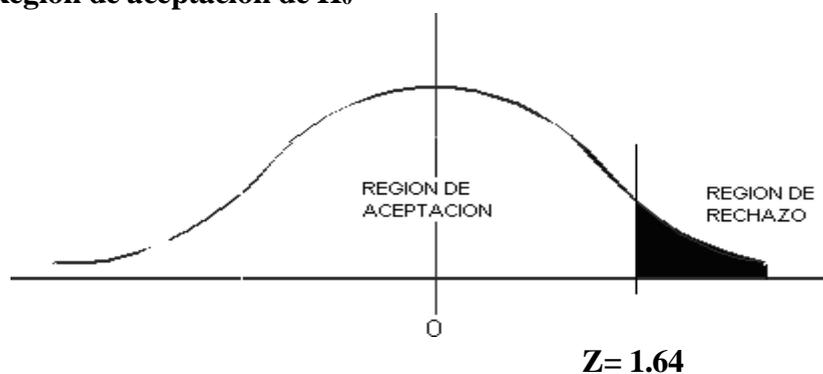
d) Región de aceptación de H_0 **e) Base de datos y escala de valoración**

Tabla 17:

Base de datos de las dimensiones de la variable Gerencia Integral

Dimensiones	Media	Desviación Típica
Estrategia	9.94	4.231
Organización	9.67	3.231
Cultura	10.29	3.810
Total	29.90	11.27

Escala de Valoración	
Puntaje	Calificación
45 – 60	Optimo
29 - 44	Moderado
12 - 28	Deficiente

El resultado de la suma de valores medios de la dimensión de la variable Gerencia Integral, se encuentra ubicada en el nivel de moderado, con 29.90.

f) Resultados de la aplicación del estadístico de prueba

Luego de aplicar una fórmula para el estadígrafo “Z”, se obtiene el siguiente valor:

$$Z_c = \frac{29.90 - 44}{11.27/\sqrt{66}}$$

Al final Z tiene el valor de $Z_c = - 10.16$

g) Regla de decisión

Si $Z_c < Z_t$ Entonces; se acepta la Hipótesis Nula H_0

Si $Z_c > Z_t$ Entonces; se rechaza la Hipótesis Nula

H_0

h) Decisión

El valor de “ Z_c ” calculado es (- 10.16). Por tanto; es menor que $Z = 1.64$, entonces, se rechaza la hipótesis alterna (H_1). En consecuencia, se acepta la hipótesis Nula (H_0).

i) Conclusión

En consecuencia, se puede concluir con un nivel de confianza del 95%, que se tiene la existencia de una evidencia estadística significativa respecto a la gerencia integral desarrollada en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”, alcanza el nivel de moderado.

4.4.3 Prueba de normalidad de variable gestión del conocimiento

H_0 : Datos se aproximan a la distribución normal

H_0 : Sig. > 0.05

H_1 : Datos no se aproximan a la distribución normal

H_1 : Sig. < 0.05

Esta investigación se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov conocida como bondad y ajuste, considerando primordialmente que el tamaño muestral es mayor a 30.

Tabla 18:

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov para gestión del conocimiento

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,085	66	,0200

La Tabla 18; muestra valores en relación a la variable gestión de conocimiento, se observa que el valor crítico de la prueba o p-valor, (Sig. = 0.020), es menor que $\alpha = 0,05$. En consecuencia, se rechaza la H_0 . Por otro lado, se comprueba que los datos de la variable gestión del conocimiento, no presentan una distribución normal.

4.4.4 Prueba de significatividad estadística sobre gestión del conocimiento

El nivel de confianza se determina en base a resultados realizados con el SPSS y de su análisis respectivo, se describe los siguientes pasos para la prueba de hipótesis teniendo en cuenta los siguientes pasos:

a) Formulación de las hipótesis estadísticas

H_0 : Regular gestión del
conocimiento $H_0 = \mu < 58$

H_1 : Optima gestión del conocimiento
 $H_1 = \mu \geq 58$

b) Nivel de significación

α : 5% Nivel de significación

c) Estadígrafo de prueba

Se utiliza la prueba de “Z” de distribución normal

$$Z_c = \frac{\bar{X} - \mu}{S/\sqrt{n}}$$

Como $n > 30$, se asume que: $\sigma = s$

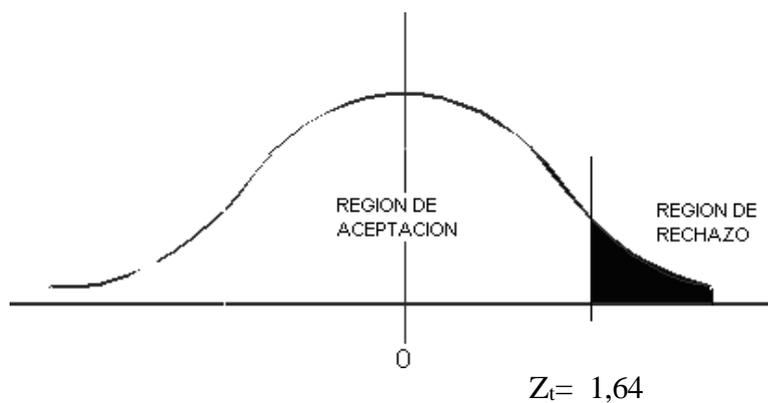
d) Zona de aceptación y de rechazo**e) Base de datos y escala de valoración**

Tabla 19

Base de datos de las dimensiones de la Variable Gestión del Conocimiento

Dimensiones	Media	Desviación estándar
Crea	11.14	4.121
Almacena	8.02	3.203
Transfiere	11.65	4.422
Aplica	14.35	3.077
Total	45.16	14.82

Escala de Valoración	
Puntaje	Calificación
59 – 80	Optimo
38 - 58	Regular
16 - 37	Baja

La tabla 19 muestra sus resultados donde resalta la sumatoria de las medias con un 45.16 de la variable Gestión del conocimiento, y de acuerdo a la escala de valoración se ubica en el nivel de regular que va de 38 a 58.

f) Resultados de la aplicación del estadístico de prueba

Reemplazando en la fórmula de la prueba “Z” los resultados anteriores, se obtiene los siguientes resultados:

$$Z_c = \frac{45.16 - 58}{14.82/\sqrt{66}}$$

$$Z_c = -7.04$$

g) Regla de decisión

Si $Z_c < Z_t$ Entonces se acepta la H_0

Si $Z_c > Z_t$ Entonces se rechaza la H_0

h) Decisión

Dado que el valor calculado de “ Z_c ” (-7.04) es menor que $Z= 1.64$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna (H_1) y se acepta la hipótesis nula (H_0).

i) Conclusión

Se concluye con un 95% de nivel de confianza, que existe evidencia estadística de que el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula

Gonzales Vigil” logra un nivel de regular en lo que respecta a la gestión del conocimiento.

4.5 Verificación de hipótesis

4.5.1 Verificación de la primera hipótesis específica

Siguiendo el procedimiento de la significancia estadística se sigue los siguientes pasos:

Paso 1: Plantear Hipótesis

H_0 : La gerencia integral no se relaciona significativamente con la creación del conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”.

H_a : La gerencia integral se relaciona significativamente con la creación del conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”.

Paso 2: Establecer un nivel de significancia

Nivel de Significancia α (alfa) = 5% = 0,05.

Paso 3: Estadístico de prueba

Rho de Spearman

Paso 4: Procedimiento de cálculo

Tabla 20:

Resultados de la Correlación Rho de Spearman para la primera hipótesis específica.

		Correlaciones		
			Creación del conocimiento	Gerencia Integral
Rho de Spearman	Creación del Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	0,523**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	66	66
	Gerencia Integral	Coefficiente de correlación	0,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	66	66

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Paso 5: Regla de decisión

Sig. < 0.05: Se rechaza H_0

Sig. > 0.05: Se acepta H_0

Como el valor obtenido de (Sig. = 000) es menor al valor crítico ($\alpha = 0.05$), en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). En consecuencia, la conclusión es que existe una relación significativa entre la creación del conocimiento respecto a la gerencia integral en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”.

Paso 6: Interpretación

En base a los resultados obtenidos, se ha comprobado que existe evidencia estadística que confirma que entre la creación del conocimiento y la gerencia integral existe relación significativa a un nivel de confianza del 95%.

Por tanto, se da por verificada, contrastada y aceptada la primera hipótesis específica.

4.5.2 Verificación de la segunda hipótesis específica

Siguiendo el procedimiento de la significancia estadística se sigue los siguientes pasos:

Paso 1: Plantear Hipótesis

H₀ : La gerencia integral no se relaciona en forma significativa con el almacenamiento de los conocimientos en el Instituto de Educación Superior Francisco de Paula Gonzales Vigil.

H_a : La gerencia integral se relaciona en forma significativa con el almacenamiento de los conocimientos en el Instituto de Educación Superior Francisco de Paula Gonzales Vigil.

Paso 2: Nivel de significancia

Nivel de Significancia α (alfa) = 5% = 0,05.

Paso 3: Estadístico de prueba:

Rho de Spearman

Paso 4: Cálculo del estadístico

Tabla 21

Resultados de la correlación Rho de Spearman para la segunda hipótesis específica.

Prueba de correlación Rho de Spearman

		Correlaciones		
			Almacenamiento o del conocimiento	Gerencia Integral
Rho de Spearman	Almacenamiento o del Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	0,425**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	66	66
	Gerencia Integral	Coefficiente de correlación	0,425**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Paso 5: Regla de decisión

Sig. < 0.05: Se rechaza H_0

Sig. > 0.05: Se acepta H_0

Como el valor obtenido de (Sig. = 000) es menor al valor crítico ($\alpha = 0.05$), en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). En consecuencia, la conclusión es que existe una relación significativa entre el almacenamiento del conocimiento respecto a la gerencia integral en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”.

Paso 6: Interpretación

En base a los resultados obtenidos, se ha comprobado que existe evidencia estadística que confirma que entre el almacenamiento de conocimiento y la gerencia integral existe relación significativa a un nivel de confianza del 95%.

Por tanto, se da por verificada, contrastada y aceptada la segunda hipótesis específica.

4.5.3 Verificación de la tercera hipótesis específica

Siguiendo el procedimiento de la significancia estadística se sigue los siguientes pasos:

Paso 1: Plantear Hipótesis

H_0 : La gerencia integral no se relaciona de manera significativa con la transferencia del conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”

H_a : La gerencia integral se relaciona de manera significativa con la transferencia del conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”.

Paso 2: Nivel de significancia

Nivel de Significancia α (alfa) = 5% = 0,05.

Paso 4: Estadístico de prueba:

Rho de Spearman

Paso 5: Cálculo de estadístico

Tabla 22:

Resultados de la correlación Rho de Spearman para la tercera hipótesis específica.

		Correlaciones		
			Transferencia del conocimiento	Gerencia Integral
Rho de Spearman	Transferencia del Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	0,778**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	66	66
	Gerencia Integral	Coefficiente de correlación	0,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Paso 5: Regla de decisión

Sig. < 0.05: Se rechaza Ho

Sig. > 0.05: Se acepta Ho

Como el valor obtenido de (Sig. = 000) es menor al valor crítico ($\alpha = 0.05$), en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). En consecuencia, la conclusión es que existe una relación significativa entre la transferencia del conocimiento respecto a la gerencia integral en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”.

Paso 6: Interpretación

En base a los resultados obtenidos, se ha comprobado que existe evidencia estadística que confirma que entre la transferencia de conocimiento y la gerencia integral existe relación significativa a un nivel de confianza del 95%.

Por tanto, se da por verificada, contrastada y aceptada la tercera hipótesis específica.

4.5.4 Verificación de la cuarta hipótesis específica

Siguiendo el procedimiento de la significancia estadística se sigue los siguientes pasos:

Paso 1: Plantear Hipótesis

H_0 : La gerencia integral no se relaciona en forma significativa con la aplicación del conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”

H_a : La gerencia integral se relaciona en forma significativa con la aplicación del conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”.

Paso 2: Nivel de significancia

Nivel de Significancia α (alfa) = 5% = 0,05..

Paso 3: Estadístico de prueba:

Rho de Spearman

Paso 4: Cálculo de estadístico

Tabla 23:

Resultados de la correlación Rho de Spearman para la cuarta hipótesis específica.

Prueba de correlación Rho de Spearman

		Correlaciones		
			Aplicación del conocimiento	Gerencia Integral
Rho de Spearman	Aplicación del Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	0,340**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	66	66
	Gerencia Integral	Coefficiente de correlación	0,340**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Paso 5: Regla de decisión

Sig. < 0.05: Se rechaza H_0

Sig. > 0.05: Se acepta H_1

Como el valor obtenido de (Sig. = 000) es menor al valor crítico ($\alpha = 0.05$). Por tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). En consecuencia, la conclusión es que existe una relación significativa entre la aplicación del conocimiento respecto a la gerencia integral en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”.

Paso 6: Interpretación

En base a los resultados obtenidos, se ha comprobado que existe evidencia estadística que confirma que entre la aplicación del conocimiento y la gerencia integral existe relación significativa a un nivel de confianza del 95%.

Por tanto, se da por verificada, contrastada y aceptada la cuarta hipótesis específica.

4.5.5 Verificación de la hipótesis general

Siguiendo el procedimiento de la significancia estadística se sigue los siguientes pasos:

Paso 1: Plantear Hipótesis

H_0 : La gerencia integral no se relaciona significativamente con la gestión de conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula González Vigil” de Tacna, 2022

H_a : La gerencia integral se relaciona significativamente con la gestión de conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula González Vigil” de Tacna, 2022

Paso 2: Nivel de significancia

Nivel de Significancia α (alfa) = 5% = 0,05.

Paso 3: Estadístico de prueba:

Rho de Spearman

Paso 4: Cálculo del estadístico

Tabla 24:

Resultados de la correlación Rho de Spearman para la hipótesis general.

		Correlaciones		
			Gestión del conocimiento	Gerencia Integral
Rho de Spearman	Gestión del Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	0,662**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	66	66
	Gerencia Integral	Coefficiente de correlación	0,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (2 colas).

Paso 5: Regla de decisión

Sig. < 0.05: Se rechaza Ho

Sig. > 0.05: Se acepta Ho

Como el valor obtenido de (Sig. = 000) es menor al valor crítico ($\alpha = 0.05$). Por tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). En consecuencia, la conclusión es que existe una relación significativa entre la gerencia integral respecto a la gestión del conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”.

Paso 6: Interpretación

En base a los resultados obtenidos, se ha comprobado que existe evidencia estadística que confirma que entre las variables gerencia integral y gestión del conocimiento existe relación significativa a un nivel de confianza del 95%.

Por otro lado, se ha obtenido un coeficiente de correlación de $Rho=.662$ que refiere la existencia de una relación moderada alta y una intensidad positiva. En consecuencia, se puede sostener que la gerencia integral se relaciona de forma significativa con la gestión del conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”.

Por tanto, se da por contrastada, verificada y aceptada la hipótesis general.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera

La gerencia integral se relaciona de manera directa y significativa con la gestión del conocimiento en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”, ($p=.000$; $Rho =.6623$). Respecto del nivel de desarrollo de la gerencia integral, el estudio revela que el 40.39% es deficiente, el 28.77% es moderado y el 30.1% es óptimo.

Segunda

La creación del conocimiento se relaciona de forma directa y significativamente con la gerencia integral en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”, ($p=.000$; $Rho =.523$). Respecto del nivel de la creación del conocimiento se estableció que el 34.85% es baja, el 34.85% es regular y el 30,30% es alta.

Tercera

El almacenamiento del conocimiento se relaciona de forma directa y significativamente respecto a la gerencia integral en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”, ($p=.000$; $Rho=.425$). Respecto del nivel de almacenamiento de conocimientos se estableció que el 43.94% es baja, el 28.79% es regular y el 27,27% es alta.

Cuarta

La transferencia del conocimiento tiene una relación directa y significativa con la gerencia integral en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”, ($p=.000$; $Rho=.778$). Respecto del nivel de la transferencia de conocimientos se estableció que el 36.37% es baja, el 33.33% es regular y el 30,30% es alta.

Quinta

La aplicación del conocimiento presenta una relación directa y significativa con la gerencia integral en el Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”, ($p=.000$; $Rho= .340$). Respecto del nivel de aplicación de conocimientos se estableció que el 33.33% es baja, el 37.88% es regular y el 28,79% es alta.

5.2 Recomendaciones

Primera

Sabiendo que hay una relación directa y significativa entre la Gerencia Integral y la Gestión del Conocimiento; debe implementarse un programa de capacitación y entrenamiento sobre estrategias para el fortalecimiento de competencias en almacenamiento del conocimiento, transferencia del conocimiento y la de creación del conocimiento durante los dos ciclos académicos del año.

Segunda

Se recomienda que cada Programa de Estudio (ex Carrera Profesional), fortalecer la creación del conocimiento, que es baja, en consecuencia, se tiene que promover la producción intelectual, a través de módulos de capacitación docente en producción académica, utilizando las horas no lectivas que tienen horas de investigación debe incidir en la creación de conocimiento, y que además sirvan para la aplicación en estudiantes de los diversos programas de estudio y que cada año académico esta se eleve en un 15 % anual, y que en un plazo de tres años haya sobrepasado el 70% en producción intelectual.

Tercera

Se recomienda a los directivos de la institución, para el almacenamiento de conocimiento se debe implementar todo un sistema de base de datos a nivel de tecnologías de la información a nivel institucional, la misma que podrá ser utilizado por la comunidad educativa, tanto a nivel docente y luego incorporar a los estudiantes. Para ello debe contar con un sistema de protección de base de datos.

Cuarta

Asimismo, para la transferencia del conocimiento debe crearse y/o gestionarse si no lo hubiese a nivel institucional las Oficinas de Transferencia de Investigación (OTRI), que toda institución sería lo posee, porque de darse óptimamente la creación del conocimiento, debe tener en cuenta que, si no se cuenta con la OTRI, todo quedaría en el intento, ya que no tendría continuidad lo logrado anteriormente.

Quinta

La aplicación del conocimiento es medular para ello se debe promover directamente a través de las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, mediante un programa de atención directa a la ciudadanía a través de programas, capacitaciones y/o aplicaciones reales de las necesidades de la población. porque lo logrado es poner en práctica lo aprendido en aula, es llevarlo al mundo real y plasmar, ejecutar lo aprendido y así se completaría con la gestión del conocimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alavi, M., & Leidner, D. (1999). *Review of Knowledge Management Systems*. AIS.
- Alavi, M., & Tiwana, A. (2003). *Knowledge Management: The Information Technology Dimension*.
- Alvarado Oyarce, O. (2003). *Gerencia y marketing educativo*. Universidad Alas Peruanas.
- Andersen, A. (1996). *Modelo Andersen*. Obtenido de http://www.gestiondelconocimiento.com/modelos_arthur.htm
- Argote, L., & Ingran, P. (2000). *Knowledge Transfer: A Basis for Competitive Advantage in Firms*. (Vol. 1). (82, Ed.)
- Crissien, J. (2005). *Gerencia del siglo XXI*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/206/20605404.pdf>
- Drucker, P. (1988). *La Gerencia Estratégica*.
- Duffy, M. B. (2000). *Hábitos en la forma de compra*.
- Fayyad, U. M., & Uthurusamy, R. (1996). *Advances in Knowledge and Data Mining*. MIT Press. Massachussets, USA.
- García, A. (2000). *Gerencia del conocimiento potenciando el capital intelectual para crear Valor. La experiencia de la Implantación de la Gerencia del Conocimiento en la Unidad de Producción de Petróleos de Venezuela*. . Papiro Global Press.
- Gómez Díaz, D. (2005). *GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU IMPORTANCIA EN LAS ORGANIZACIONES* (Vol. 2). (XXVI, Ed.)
- Gonzales Gonzales, J. J. (2013). *La gestión universitaria y el paradigma de la calidad*.
- Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (2000). *Knowledge flows within multinational corporations*.
- MINEDU. (2004). *Marco del Buen Desempeño Directivo*.
- Nonaka, I. (1994). *A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation* (Vol. 1). (5, Ed.)
- Pentland. (1995). *Information systems and organizational learning: The social epistemology of organizational knowledge systems*.
- Ramírez, G. A. (2008). *Metodología de la Investigac.*

- Sallenave, J. P. (2002). *La gerencia Integral: ¡No le tema a la competencia, témale a la incompetencia!* Norma.
- Sampieri, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5, Ed.)
- Schein, E. (1982). *Psicología de las organizaciones*.
- Tinoco, D. (2015). *La gerencia integral como un factor de competitividad institucional de SENATI*. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4506/Tinoco_nd.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Toro, A. F. (2001). *El Clima Organizacional: perfil de empresas colombianas*. Cincel.
- Troncoso, L. (2007). *La gerencia integral aplicada a la Escuela de Nutrición y dietética de la Universidad de Antioquía, Medellín Colombia*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v36n144/v36n144a3.pdf>
- Valhondo, D. (2004). *Gestión del conocimiento. Del mito a la realidad*; Díaz de Santos. Obtenido de <http://site.ebrary.com/lib/bibliotecaeansp/Doc?id=10069401&ppg=113>
- Whitbourn, S., Keith, M., & Morris, R. (2000). *What is the LEA for? An Analysis of the Functions and Roles of the Local Education Authority*. EMIE - NFER.

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: LA GERENCIA INTEGRAL Y LA GESTION DEL CONOCIMIENTO EN EL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO FRANCISCO DE PAULA GONZALES VIGIL, TACNA, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
¿Cómo se relaciona la gerencia integral con la gestión del conocimiento en el Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula González Vigil, Tacna 2022?	Determinar como se relaciona la gerencia integral con la gestión del conocimiento en el Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula González Vigil, Tacna 2022	La gerencia integral se relaciona significativamente con la gestión de conocimiento en el Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula González Vigil, Tacna 2022	Variable 1 : Gerencia Integral Indicadores. a) Cultura b) Estrategia c) Organización
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿Qué relación existe entre la gerencia integral y la creación del conocimiento en el Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula Gonzales Vigil?	Establecer la relación que existe entre la gerencia integral y la creación del conocimiento en el Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula Gonzales Vigil.	La gerencia integral se relaciona significativamente con la creación del conocimiento en el Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula Gonzales Vigil	Variable 2: Gestión del conocimiento Indicadores a) Creación del conocimiento b) Almacenamiento de los conocimientos c) Transferencia del conocimiento d) Aplicación del conocimiento
¿Cómo se relaciona la gerencia integral y con el almacenamiento de los conocimientos en el Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula Gonzales Vigil?	Definir cómo se relaciona la gerencia integral con el almacenamiento de los conocimientos en el Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula Gonzales Vigil.	La gerencia integral se relaciona en forma significativa con el almacenamiento de los conocimientos en el Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula Gonzales Vigil.	
¿En qué medida se relaciona la gerencia integral con la transferencia del conocimiento en el Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula Gonzales Vigil?	Establecer en qué medida se relaciona la gerencia integral con la transferencia del conocimiento en el Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula Gonzales Vigil	La gerencia integral se relaciona en forma significativa con la transferencia del conocimiento en el Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula Gonzales Vigil.	
¿De qué manera se relaciona la gerencia integral con la aplicación del conocimiento en el Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula Gonzales Vigil?	Establecer de qué manera se relaciona la gerencia integral con la aplicación del conocimiento en el Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula Gonzales Vigil.	La gerencia integral se relaciona en forma significativa con la aplicación del conocimiento en el Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula Gonzales Vigil.	

Anexo 2: Cuestionario de Gerencia Integral (V.I. →X)

Objetivo: Estimado docente con la finalidad de mejorar la calidad de la Gerencia Integral de la Institución, te solicitamos marcar los enunciados que mejor se aproximan a tu realidad.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

I.- Información general

- 1.- Genero
 - a) Masculino
 - b) Femenino
- 2.- Edad
 - a) Menor de 30
 - b) Entre 30 y 40
 - c) Más de 40 años
- 3.- Experiencia docente.
 - a) Menor de 10
 - b) Entre 10 y 20
 - c) Mas de 20 años
- 4.- Condición laboral
 - a) Nombrado
 - b) Contratado

II.- Información Especifica

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Cultura						
1	La dirección de la institución concientiza y socializa sobre la importancia de la gestión del conocimiento en la búsqueda de la excelencia					
2	Se implementa y ejecuta estrategias de reconocimiento y otorgamiento de incentivos a los docentes investigadores.					
3	El liderazgo imperante promueve el desarrollo de la cultura científica en la institución.					
4	Existe predisposición a la investigación y a la difusión de los productos académicos buscando la excelencia académica.					
Dimensión 2: Estrategia						
5	La institución cuenta con las condiciones básicas de calidad para garantizar el desarrollo de la investigación y producción intelectual de los docentes.					
6	El potencial humano que labora en la institución está preparada para gestionar el conocimiento y divulgar sus resultados.					
7	Existe disponibilidad de recursos financieros como para publicar revistas de investigación y libros de los docentes.					
8	Existe en la institución laboratorios y de las herramientas virtuales suficientes como para gestionar el conocimiento.					
Dimensión 3. Organización						
9	Existe entre el personal docente la confianza necesaria como para formar círculos de estudio y de elaboración de artículos.					
10	Existe un adecuado y fortalecido sistema de comunicación entre los directivos y docentes como para asegurar la calidad académica y científica.					
11	Se desarrollan programas de actualización y capacitación en forma permanente orientada a la mejora continua de la calidad académica.					
12	Se comparte experiencias académicas exitosas y publicaciones relevantes para la innovación.					

Gracias

Anexo 3: Cuestionario de Gestión del Conocimiento (V.D. → Y)

Objetivo: Estimado docente con la finalidad de mejorar la calidad en la gestión del conocimiento en la Institución, te solicitamos marcar los enunciados que mejor se aproximan a tu realidad.

Totalmente desacuerdo	en	En desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1		2	3	4	5

I.- Información general

1.- Genero

a) Masculino b) Femenino

2.- Edad

a) Menor de 30 b) Entre 30 y 40 c) Más de 40 años

3.- Experiencia docente.

a) Menor de 10 b) Entre 10 y 20 c) Mas de 20 años

4.- Condición laboral

a) Nombrado b) Contratado

II.- Información Especifica

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Creación del conocimiento					
1	En su práctica académica realiza trabajos de investigación para mejorar o ampliar los conocimientos existentes.					
2	Contribuye con la calidad académica realizando trabajos de investigación.					
3	Aporta contribuciones científicas para la publicación de la revista institucional.					
4	Trabaja colaborativamente para realizar trabajos de investigación que generen nuevos conocimientos					
	Dimensión 2: Almacenamiento del conocimiento					
5	En su práctica académica elabora materiales educativos que contiene teorías científicas.					
6	Los resultados de las investigaciones se registran en una base de datos.					
7	Los resultados de las investigaciones son sistemáticamente almacenados en una memoria institucional.					
8	Los nuevos conocimientos de los trabajos de investigación se conservan en el repositorio institucional.					
	Dimensión 3. Transferencia del conocimiento					
9	En su práctica académica sus trabajos de investigación se comparten con estudiantes y docentes.					
10	En su trabajo académico realiza gestión de conocimiento y socializa los resultados.					
11	A través de las herramientas informáticas (correo electrónico, internet, whatsApp) comparte sus trabajos de investigación.					
12	Comparte sus experiencias académicas exitosas con sus colegas de trabajo.					
	Dimensión 4. Aplicación del conocimiento					
13	Aplica en la solución de problemas los nuevos conocimientos.					
14	En su trabajo académico crea modelos de innovación con los nuevos conocimientos.					
15	Crea valor en su práctica académica aplicando la tecnología de la información.					
16	Utiliza los nuevos conocimientos para mejorar la competitividad en el desempeño académico.					

Gracias

Anexo 4: Validez de contenido por expertos

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

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

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto) Borda Soaquita, Ana Luz Margarita
- 1.2. Grado Académico. Dr, Educación, mención en Gestión Educativa
- 1.3. Profesión: Licenciada en Ciencias de la Educación
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5. Cargo que desempeña .Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: Gerencia Integral
- 1.7. Autor del instrumento Jose Manuel Martin Rodriguez Chura
- 1.8. Programa de postgrado: Maestría en docencia universitaria y gestión educativa.

VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los					

5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL						30

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

II. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 2.1. Valoración total cuantitativa: 30
- 2.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____
 NO FAVORABLE _____
- 2.3. Observaciones:

Tacna, 10 de junio del 2022



 Firma

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

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto) Borda Soaquita, Ana Luz Margarita
- 1.2. Grado Académico. Dr, Educación, mención en Gestión Educativa
- 1.3. Profesión: Licenciada en Ciencias de la Educación
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5. Cargo que desempeña .Docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: Gestión del conocimiento
- 1.7. Autor del instrumento José Martín Rodríguez Chura
- 1.8. Programa de postgrado: Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa.

VALIDACIÓN

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

SUMATORIA PARCIAL					30
SUMATORIA TOTAL					30

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

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

2.4. Valoración total cuantitativa: 30

2.5. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____
 NO FAVORABLE _____

2.6. Observaciones:

Tacna, 10 de junio del 2022



 Firma

Anexo 4: Validez de contenido por expertos

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

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto) Rivera García Willy Juan
- 1.2. Grado Académico. Maestro con mención en Tecnología Educativa
- 1.3 Profesión: Licenciado en Ciencias de la Educación
- 1.4. Institución donde labora: Instituto de Educación Superior “Francisco de Paula Gonzales Vigil”
- 1.4. Cargo que desempeña. Jefe de la Unidad de Investigación del IESTP VIGIL - Docente
- 1.5 Denominación del Instrumento: Gerencia Integral
- 1.6. Autor del instrumento José Manuel Martín Rodríguez Chura
- 1.7 Programa de postgrado: Maestría en docencia universitaria y gestión educativa.

VALIDACIÓN

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

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

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto) Rivera García Willy Juan
- 1.2. Grado Académico. Maestro con mención en Tecnología Educativa
- 1.3 Profesión: Licenciado en Educación, Especialidad en Biología y Química
- 1.5. Institución donde labora: IESTP VIGIL/ FECH-UNJBG
- 1.6. Cargo que desempeña. Jefe de la Unidad de Investigación del IESTP VIGIL - Docente
- 1.6 Denominación del Instrumento: Gestión del conocimiento
- 1.7. Autor del instrumento José Manuel Martín Rodríguez Chura
- 1.8 Programa de postgrado: Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa.

VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL						29

Anexo 4: Validez de contenido por expertos

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

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto) Mejía Sánchez Oscar
- 1.2. Grado Académico. Maestro en Ciencias, mención, en Gestión Empresaria
- 1.3 Profesión: Ingeniero de Sistemas
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5. Cargo que desempeña. Docente
- 1.6 Denominación del Instrumento: Gerencia Integral
- 1.7. Autor del instrumento José Manuel Martín Rodríguez Chura
- 1.8 Programa de postgrado: Maestría en docencia universitaria y gestión educativa.

VALIDACIÓN

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

SUMATORIA TOTAL	30
------------------------	----

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

IV. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 2.7. Valoración total cuantitativa: 30
- 2.8. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____
 NO FAVORABLE _____
- 2.9. Observaciones:

Tacna, 01 de Octubre del 2023


 MSc. Oscar Mejía Sanchez

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

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto) Mejía Sánchez Oscar
- 1.2. Grado Académico. Maestro en Ciencias, mención en Gestión Empresarial
- 1.3 Profesión: Ingeniero de Sistemas
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna
- 1.5. Cargo que desempeña. Docente
- 1.6 Denominación del Instrumento: Gestión del conocimiento
- 1.7. Autor del instrumento José Martín Rodríguez Chura
- 1.8 Programa de postgrado: Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa.

VALIDACIÓN

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

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

V. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

2.10. Valoración total cuantitativa: 30

2.11. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____
 NO FAVORABLE _____

2.12. Observaciones:

Tacna, 01 de Octubre del 2023



MSc. Oscar Mejia Sanchez