



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del Conocimiento y Adaptación al Cambio en el área de
tutoría de una institución educativa de Lima, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Lizana Sarco, Karina Jesus (orcid.org/0000-0001-6004-0264)

Rosas Guzmán, Susana Gaby (orcid.org/0000-0002-1105-7702)

ASESOR:

Mg. Romero Escalante, Víctor Fabián (orcid.org/0000-0002-7186-9411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CALLAO – PERÚ

2021

Dedicatoria

- ❖ El presente trabajo va dedicado a DIOS, quién me guía por el buen camino, dándome las fuerzas para afrontar los problemas y a perder jamás la fe en él.
- ❖ A mis padres y hermano por su apoyo, consejos y respaldo en todo momento, inculcándome valores, principios, y enseñar a ser perseverante para el logro de mis metas.

Karina Jesús, Lizana Sarco

Dedicatoria

- ❖ Esta Investigación está dedicada principalmente a DIOS el gran creador de todas las cosas, que en su infinita bondad siempre estuvo a mi lado en todo momento.
- ❖ Dedicado también a mis padres, quienes han sabido formarme con buenos hábitos y valores, lo cual me ayuda a salir adelante, y a los excelentes docentes que han sabido orientarme a lo largo de mi vida académica.

Susana Gaby, Rosas Guzmán

Agradecimiento

- ❖ Extiendo mi más sincero agradecimiento a todos los docentes de mi casa de estudios, que con su calidad de enseñanza y su excelencia han aportado académicamente mucho en todos estos años de estudio, en especial a los estimados docentes, Mg. Teresa Marianella, Gonzáles Moncada, Mg. Eloy Soto Abanto, Mg. Benito Larroche Cueto y mi asesor en la presente tesis, estimado Mg. Víctor Romero Escalante.
- ❖ Mi gratitud a mi amada familia, a mis compañeros por compartir todo este tiempo experiencia personales, académicas, siempre brindándonos apoyo mutuamente.

Karina Jesús, Lizana Sarco

Agradecimiento

- ❖ Agradezco a DIOS por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera y por ser mi fortaleza en los momentos más difíciles.
- ❖ A mis padres por su amor y apoyo incondicional, también mi más sentido agradecimiento a mi asesor Mg. Víctor Romero Escalante.

Susana Gaby, Rosas Guzmán

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de Investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población y muestra.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	42

Índice de tablas

<i>Tabla 1 Escala de medición tipo Likert.....</i>	<i>13</i>
<i>Tabla 2 Validación de expertos</i>	<i>14</i>
<i>Tabla 3 Coeficientes de Alpha de Cronbach para los instrumentos Tabla 3</i>	<i>14</i>
<i>Tabla 4 Variable: Gestión del conocimiento</i>	<i>15</i>
<i>Tabla 5 Variable 2: Adaptación al cambio</i>	<i>15</i>
<i>Tabla 6 Interpretación de las correlaciones:.....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 7 Descripción del análisis</i>	<i>17</i>
<i>Tabla 8 Pruebas de normalidad hipótesis general</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 9 Prueba de normalidad de creación del conocimiento.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 10 Prueba de normalidad de transferencia y almacenamiento de conocimiento</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 11 Prueba de normalidad de aplicación y uso del conocimiento.....</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 12 Prueba de hipótesis general.....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 1</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 2.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 3.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 16 Estadísticas descriptivas de la variable Gestión del Conocimiento ...</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 17 Dimensión: Creación de conocimiento</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 18 Dimensión: Transferencia y almacenamiento de conocimiento.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 19 Dimensión: Aplicación y uso del conocimiento.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 20 Estadísticas Descriptivas de la Variable Adaptación al Cambio.....</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 21 Dimensión: Etapa de descongelamiento</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 22 Dimensión: Etapa de cambio o movimiento</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 23 Dimensión: Etapa de recongelamiento.....</i>	<i>32</i>

Índice de gráficos

<i>Gráfico 1 Representación gráfica de la dimensión: Gestión del conocimiento .</i>	<i>25</i>
<i>Gráfico 2 Representación gráfica de la dimensión: Creación de conocimiento</i>	<i>26</i>
<i>Gráfico 3 Representación gráfica de la dimensión: Transferencia y almacenamiento de conocimiento</i>	<i>27</i>
<i>Gráfico 4 Representación gráfica de la dimensión: Aplicación y uso de conocimiento</i>	<i>28</i>
<i>Gráfico 5 Representación gráfica de la variable: Adaptación al Cambio</i>	<i>29</i>
<i>Gráfico 6 Representación gráfica de la dimensión: Etapa de descongelamiento</i>	<i>30</i>
<i>Gráfico 7 Representación gráfica de la dimensión: Etapa de cambio o movimiento</i>	<i>31</i>
<i>Gráfico 8 Representación gráfica de la dimensión: Etapa de recongelamiento</i>	<i>32</i>

Resumen

La presente investigación estableció como objetivo general: determinar la relación entre Gestión del Conocimiento y Adaptación al Cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021.

La investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, transversal y de un enfoque cuantitativo. La recolección de la información fue a través de la técnica de la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, la población estuvo compuesta por 50 tutoras de una institución educativa, para el procesamiento de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS y para el análisis de la información se hizo uso de herramientas estadísticas descriptivas e inferenciales, para hallar la correlación se aplicó la prueba de Spearman, así como la prueba de normalidad. Los hallazgos del estudio dieron como resultado una confiabilidad según el Alfa de Cronbach, para la variable Gestión del Conocimiento de 0,891 y para la variable Adaptación al Cambio de 0,892 siendo validado por el juicio de expertos.

El estudio concluyó que, de acuerdo con los resultados obtenidos, según la correlación de Rho de Spearman fueron de ($Rho = 0,682$) representando una correlación moderada positiva considerable entre las variables y un nivel de significancia (Bilateral) = $0,000 < 0,05$ siendo altamente significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando una moderada relación positiva entre gestión del conocimiento y adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021.

Palabras clave: Gestión del Conocimiento, Adaptación al Cambio, Educación virtual.

Abstract

The present research was established as a general objective: to determine the relationship between Knowledge Management and Adaptation to Change in the tutoring area of an educational institution of Lima, 2021.

The research was of an applied type, non-experimental design, descriptive correlational, cross-sectional, and quantitative approach. The information collection was through the survey technique and the instrument used was the questionnaire, the population consisted of 50 tutors from an educational institution, the SPSS statistical program was used for data processing and for analysis from the information, descriptive and inferential statistical tools were used, to find the correlation, the Spearman test was applied, as well as the normality test. The study findings resulted in a reliability according to Cronbach's Alpha, for the Knowledge Management variable of 0.891 and for the Variable Adaptation to Change of 0.892, being validated by the judgment of experts.

The study concluded that, according to the results obtained, according to Spearman's Rho correlation they were ($Rho = 0.682$) representing a good considerable positive correlation between the variables and a level of significance (Bilateral) = $0.000 < 0.05$ being Highly significant, therefore, the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted, demonstrating a moderate positive relationship between knowledge management and adaptation to change in the tutoring area of an Educational Institution in Lima, 2021.

Keywords: Knowledge Management, Adaptation to Change, Virtual Education.

I.- INTRODUCCIÓN

Ante la situación de confinamiento en la cual vivimos actualmente, la educación ha tenido que migrar de presencial a virtual, debido a esto será importante generar una buena adaptación al cambio dada esta nueva coyuntura, pues de no ser así se corre el riesgo de no sobrevivir ante esta complicada transición y menos aún a los próximos e inesperados cambios que pudieran suscitarse. De no saber enfrentar y manejar futuros cambios las empresas incluso pueden llegar a desaparecer y otras apenas a restablecerse (Kotter, 2017). Por otro lado, más de 1500 millones de estudiantes se han visto afectados, siendo el 73,8% de la población estudiantil mundial (Unesco, 2020).

En el ámbito internacional, la enseñanza a distancia no ha representado precisamente mayor reto, pues ya existían programas virtuales bien cimentados, un claro ejemplo es el país de Estonia, pues cuenta con un eficiente sistema de aprendizaje virtual, inclusive superando a China, Singapur y Macao. Además, países como Dinamarca, Finlandia, y Suecia liberaron de forma gratuita sus plataformas digitales (BBC de Londres, 2020).

En el ámbito nacional, la situación es desfavorable por la escasa preparación de docentes y tutores debido a la falta de competencias en cuanto a tecnologías, sumado a ello la ausencia de infraestructura tecnológica, y es que sólo el 39% de la población tienen acceso a las plataformas digitales y en el área rural sólo el 5% (INEI, 2020). Se hace evidente que los mecanismos para una correcta gestión del conocimiento son deficientes, así como una ausente adaptación al cambio, ante los requerimientos del nuevo entorno.

La investigación tuvo lugar en una institución educativa, siendo fundada en 1979 y situada en Comas. Por razones contextuales a raíz del aislamiento social, la enseñanza ha tenido que atravesar una transición, de ser presencial a ser remota, este cambio a un nuevo sistema de aprendizaje trae consigo retos, los cuales no se ha logrado superar, ya que la institución no ha sabido proporcionar herramientas adecuadas para una conveniente adaptación al cambio.

Los motivos es decir las causas sobre la problemática a investigar, de manera general serán la falta de conectividad y el desconocimiento del uso adecuado de herramientas digitales. En la institución, no se ha implementado una eficiente Gestión del Conocimiento ya que el personal tanto docentes como tutores no están oportunamente capacitados para enfrentar este nuevo sistema, aun contando con recursos digitales no se saben emplear de manera correcta.

De no evidenciarse la problemática de estudio se suscitarían muchas consecuencias entre ellas se puede identificar, la deserción del alumnado, la insatisfacción e inconformidad del padre de familia optando por otras opciones educativas, fuga o reducción del personal, y oportunidad para la competencia.

La presente investigación se enfocará a estudiar la gestión del conocimiento, la cual es definida como el proceso sistemático basado en la creación, almacenamiento, transferencia, aplicación y uso del conocimiento con la finalidad de optimizar procesos; teniendo como soporte teórico los estudios de (Tarí y García 2009). Así también investigar sobre la adaptación al cambio, la cual se considera como la capacidad de adecuarse a nuevas situaciones, esta se sostendrá teóricamente en los aportes de (Alles 2015).

La problemática del estudio se presenta a modo de preguntas, siendo de manera general: ¿qué relación existe entre gestión del conocimiento y adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021? Y de manera específica: ¿qué relación existe entre creación de conocimiento con adaptación al cambio? ¿qué relación existe entre transferencia y almacenamiento de conocimiento con adaptación al cambio? ¿qué relación existe aplicación y uso del conocimiento con adaptación al cambio?

Respecto a los motivos que llevaron a la realización de esta investigación esta se dio conforme a la Justificación práctica, porque se podrá hacer una evaluación en la institución, y así proponer estrategias para afrontar los posibles cambios de un entorno cada vez más constante, así también será de justificación social, porque está orientada al aporte de la información obtenida para que a futuro se pueda formular planes orientados a potenciar la gestión del conocimiento y lograr mejorar la actitud con respecto a la adaptación a los cambios en la institución. Además, la justificación metodológica, ya que se construyeron cuestionarios a fin de recopilar la información la información vinculada a las variables de interés, y que puedan aplicarse en diferentes momentos y en otros contextos similares.

En las investigaciones será necesario establecer propósitos, estos se presentan a manera de objetivo general: determinar la relación entre gestión del conocimiento y adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021. Y a manera de objetivos específicos: determinar la relación entre creación de conocimiento con adaptación al cambio, determinar la relación entre transferencia y almacenamiento de conocimiento con adaptación al cambio, determinar la relación entre aplicación y uso del conocimiento con adaptación al cambio.

En el estudio a investigar se manifiestan supuestos y conjeturas estas se presentan a manera de hipótesis general: existe relación entre gestión del conocimiento y adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021. Y a manera de hipótesis específica: existe relación entre creación de conocimiento con adaptación al cambio, existe relación entre transferencia y almacenamiento de conocimiento con adaptación al cambio, existe relación entre aplicación y uso del conocimiento con adaptación al cambio.

II. MARCO TEÓRICO

La búsqueda de trabajos previos representa gran relevancia para las investigaciones, por lo tanto, a nivel nacional, se consideró a Ordóñez (2018) En su investigación desarrollada en una institución educativa, buscó establecer la relación entre gestión del conocimiento y la gestión pedagógica. El estudio fue de diseño no experimental, de alcance correlacional y cuantitativo, la población fue de 83 docentes, dado el tamaño de la población se consideró la prueba estadística correlacional del rango de Kendall, se determinó que la relación hallada no es altamente positiva sino una relación media. El estudio se llegó a la conclusión que la institución carece de procesos de socialización, exteriorización, combinación e interiorización del conocimiento debido a que no existe un proceso sistematizado ni una estructura de soporte lo cual afecta y repercute de alguna forma en la gestión del área de docencia.

Oblitas (2020) En su estudio llevado a cabo en un centro educativo, estableció determinar la relación entre gestión del conocimiento y el desempeño docente. La metodología correspondió a una investigación de tipo aplicada, correlacional descriptivo, no experimental, el recojo de la información fue mediante el uso del cuestionario, compuesto de 27 ítems. Se llegó a la conclusión que, según los resultados de la correlación Rho Spearman fue de (Rho 0,625 y sig. 0,000). Lo cual demostró una relación positiva media significativa entre las variables gestión del conocimiento y desempeño docente.

Lara (2018) En su investigación desarrollada en una entidad educativa, tuvo como finalidad determinar el impacto de la gestión del cambio en el servicio al cliente, el estudio fue de un diseño no experimental, explicativo, de tipo aplicada. La muestra constó de 145 alumnos, la técnica empleada la encuesta, el instrumento empleado el cuestionario. Se llegó a concluir que, existe un impacto positivo de la gestión del cambio en el servicio al cliente, resultado que fue obtenido según la estadística de Pearson y una sig. menor a 0,005. Por lo tanto, esto implica que los alumnos de la entidad educativa reciban una mejor calidad de servicio respecto a su educación.

Álvarez (2019) En su estudio llevado a cabo en una unidad educativa, buscó establecer la influencia de la actitud al cambio y la práctica docente. La población de estudio fue de 44 docentes que laboran permanentemente en dicha institución, el estudio fue correlacional asociativa porque tuvo como finalidad hacer evidente la relación causa y efecto de la problemática, se utilizó la encuesta, se validaron dos cuestionarios de los cuales sus respuestas se medirán según la escala ordinal resultando los coeficientes de 0,000 para la actitud del cambio organizacional y 0,000 para la práctica docente. Se empleó el método estadístico SPSS. Los hallazgos obtenidos del estudio dieron los valores ($Rho = 0,588$; y el valor de significancia = 0.002), lo cual acepta una correlación significativa entre las variables.

A nivel Internacional Argueta y Jiménez (2019) En su artículo científico desarrollado en la universidad de Guadalajara, propuso analizar la gestión del conocimiento respecto a los investigadores- profesores, el aspecto metodológico fue de nivel correlacional y descriptivo, la población fue de 54 docentes, se empleó el cuestionario, con 34 ítems. Los resultados mostraron una confiabilidad de (0,915), teniendo como dimensión más alta trabajo en equipo (0,802) y la más baja creación de conocimiento (0,564). Se concluyó que los investigadores de la universidad de Guadalajara son indiferentes a los procesos de gestión del conocimiento ya que se sienten poco valorados, y que su experiencia no es tomada en cuenta.

Egena y Ayavoo (2020) En su artículo científico el cual buscó examinar empíricamente la relación en las prácticas de gestión del conocimiento y la innovación empresarial en el sector de las empresas de servicios en los países en desarrollo. Esta investigación obtuvo respuestas utilizando un cuestionario de una muestra de 239 empresas de servicios en Nigeria. Se utilizó una técnica de entrega y recogida para obtener los datos. Los hallazgos encontrados demostraron que las prácticas de la gestión contribuyen a la innovación como una jerarquía, y el vínculo a través de la aplicación del conocimiento tiene mayor impacto en la innovación empresarial.

Pérez, Vilariño y Ronda (2017) En su artículo científico desarrollado en la universidad de Holguín en Cuba, propuso establecer una definición más integradora de cambio en las empresas, teniendo como base el estudio de distintos enfoques conceptuales y de aportes de estudiosos académicos. Así también, se hallaron las etapas que fueron basadas en los modelos de cambio, como el de Kurt Lewin y las barreras que han sido motivo de obstrucción e impedimento para lograr adecuadas estrategias empresariales. En cuanto a los métodos o soporte teórico empleado se recurrió a la búsqueda material académico, y métodos estadísticos. Se llegó como conclusión que el cambio en las organizaciones será una herramienta importante para lograr la esperada adaptación a los nuevos ambientes y poder mejorar así, el desempeño en las empresas.

Nauval et al. (2020) En su artículo científico el cual tuvo lugar en la escuela primaria de Malang en Indonesia, la investigación presentó como objetivo describir la esencia del liderazgo instruccional en los procesos de cambio, descongelar, mover y volver a congelar, para mejorar la capacidad docente en una escuela primaria. El método utilizado fue la investigación documentaria, de un enfoque cualitativo, para la el recojo de datos se realizaron entrevistas. Se concluyó que mediante una actualización del liderazgo instructivo se pudo realizar mejoras en los procesos de cambio para fomentar y optimizar las capacidades de los docentes en el aprendizaje a través del modelo que Kurt Lewin lo cual se ejecuta de manera efectiva y eficiente.

Es de suma importancia el hallazgo de teorías para poder así dar una validez y soporte científico, por lo tanto, para gestión del conocimiento, se presentó la teoría de la Administración Científica, citado por Arano et al. (2016). Esta teoría surge a fines del siglo XIX, siendo su máximo representante Frederick Taylor, la cual considera una implementación de métodos científicos en las organizaciones, y es que propuso que el empirismo sea remplazado por la ciencia, y que la improvisación deberá dar lugar a la planeación.

Por otro lado, para adaptación al cambio, se presentó la teoría del Desarrollo Organizacional, citado por Chiavenato (2006). Esta teoría surgió a partir de 1962, la cual sostiene que el desarrollo organizacional tiene relación con los procesos de cambio y con las aptitudes para adaptarse en las organizaciones y adecuarse a diferentes contextos que se presentan.

La investigación se sostiene en enfoques conceptuales, lo cual servirá de sustento y soporte teórico a las investigaciones, por consiguiente, se consideró el aporte de Tarí y García (2009). La gestión del conocimiento es el proceso sistemático que consiste en crear, almacenar, transferir, aplicar y dar uso del conocimiento, con la finalidad de optimizar y mejorar los procesos en las organizaciones.

Así también Cegarra y Martínez (2017). La gestión del conocimiento es la gestión del elemento principal de las empresas es decir el capital humano, sobre los que debe sostenerse el aprendizaje y la mejora continua de las organizaciones, dado que el conocimiento es un intangible valioso, será un recurso estratégico importante ante los cambios y dinamicidad del entorno.

De igual manera Girad (2015) La gestión del conocimiento es un proceso que debe de considerar los mecanismos y estructuras, los cuales serán necesarios para administrar el conocimiento, así también poner énfasis en las personas que habrán de influenciar en el conocimiento a gestionar.

Según, De la Fuente (2019) La gestión del conocimiento se fundamenta en dos aspectos importantes los operacionales y tácticos, teniendo como finalidad orientar y gestionar el conocimiento en función de darle la máxima utilidad, planificando las actividades concernientes al uso, creación, captura, y conversión de la información a conocimiento, requiriendo para ello una eficiente gestión del potencial humano en las empresas.

Además, Pereda y Berrocal (2018) La gestión del conocimiento es la forma en que sea ha de administrar la información transformándose posteriormente en conocimiento empresarial que será utilizado como una capacidad competitiva. Es así como la empresa creará conocimiento, centrándose en la capacidad de innovación.

Asimismo, North y Kumta (2018) La gestión del conocimiento permite a los individuos, equipos de trabajo y demás organizaciones crear conocimiento, para luego ser compartido y aplicado colectivamente de forma sistemática, para el logro de los objetivos estratégicos y operativos.

De igual manera Briones (2016). El conocimiento en las organizaciones se basa en la capacidad que pueden tener para crear conocimiento, y así difundirlo por toda la organización siendo implementado ante las constantes innovaciones del mercado. De tal manera el conocimiento, empleado por las organizaciones, estará enfocado en diferentes aspectos tecnológico, social, legal, etc.

Alles (2015). Adaptación al cambio es la capacidad para adecuarse a nuevas situaciones, pudiendo reconocer con facilidad los cambios del ambiente, tanto internos como externos que pudieran presentarse con la finalidad de afrontar con éxito dichos cambios.

Del mismo modo Olivella (2020) La adaptación a los cambios en el ambiente es una necesidad inherente en las empresas, no solo focalizar sus esfuerzos para afrontar cambios futuros sino también a los actuales que podrían presentarse, centrándose en preparar a la organización para la adaptación y transformación de hasta un posible giro del negocio.

Asimismo, Rubió (2016) Los procesos de cambio o de adaptación son la forma en la que las empresas garantizan la supervivencia ante las diferentes amenazas que se presentan en el entorno ya sea interno o externo. Los nuevos retos llevan consigo se produzcan nuevas formas de gestión, para alcanzar los resultados, pudiendo adaptarse a las innovaciones mejorando estrategias y creando así ventajas competitivas.

También Huntington (2016) Las organizaciones que son capaces de adaptarse a los cambios causados ya sea por factores económicos, políticos, sociales, y que han logrado sobrevivir a ellos, traen como resultado una organización institucionalizada a diferencia de otras que no pasaron por esas situaciones.

Y finalmente Sartori et al. (2018) El cambio es la acción de transformar algo y volverlo diferente, en las organizaciones se utiliza para definir el complejo de actividades, funciones y herramientas a través de los cuales una organización se ocupa de introducir algo nuevo que será relevante tanto para su crecimiento como para su supervivencia.

Los fenómenos de estudio son de interés para la investigación, los cuales serán observados y cuantificados, por ello la gestión del conocimiento habrá de ser descompuesta en dimensiones, siendo así Tarí y García (2009). Refieren que la creación de conocimiento es la adquisición de la información, diseminando para poder ser interpretada y compartida. Así también transferencia y almacenamiento de conocimiento, se relaciona con las prácticas del conocimiento, el cual se habrá de transferir y almacenar dentro de las organizaciones. Y finalmente aplicación y uso del conocimiento, el cual se define como la capacidad de aplicar y usar el conocimiento, explotando recursos, trabajando en equipo, promoviendo el diálogo, estableciendo sistemas para la captura de aprendizaje para ser compartido, brindando así un mayor compromiso.

Así también, con respecto a la adaptación al cambio, se descompone en subvariables, es así como Gallardo et al. (2016). El descongelamiento, es la etapa donde el proceso del cambio planificado se inicia, en el cual se hará un diagnóstico de la situación es decir un reconocimiento del entorno tanto de las fuerzas internas como externas. A darse este primer paso se espera que el cambio genere y contribuya de alguna manera la obtención de una ventaja competitiva para la organización. La segunda etapa se denomina el cambio o movimiento, esta es la etapa donde será necesaria la intervención de las

personas, es decir el agente de cambio ya que de ello dependerá que el cambio se ejecute y se logre con éxito. Por último, la etapa de recongelamiento la cual implica que los cambios a implementar habrán de pasar por una evaluación, con el fin de precisar si se lograron los objetivos planteados, sumado a esto se deberá reforzar los cambios ya implementados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

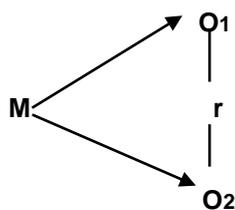
3.1.1. Tipo de Investigación

La investigación presentada fue de tipo aplicada ya que se consideró la recopilación de los conocimientos científicos de diversos especialistas con la finalidad de comprender y reconocer el comportamiento de los fenómenos que serán motivo de estudio, es decir las variables gestión del conocimiento y adaptación al cambio, además de ello se llevó a cabo la aplicación de metodologías previamente establecidas.

3.1.2. Diseño de investigación

El estudio por investigar fue de enfoque cuantitativo, ya que el recojo de la información fue procesada y cuantificada, así también de un diseño no experimental transversal, y descriptivo correlacional. La investigación estuvo enfocada a medir el grado de relación que existe entre gestión del conocimiento y adaptación al cambio, en un contexto específico, en este caso una institución educativa.

Considerando el siguiente esquema:



M: muestra

O1: variable 1

O2: variable 2

r: relación

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Gestión del Conocimiento

La gestión del conocimiento es definida como el proceso que consiste en crear, almacenar, transferir, aplicar y dar uso del conocimiento con la finalidad optimizar y de mejorar los procesos en las organizaciones. (Tarí y García 2009).

3.2.2. Variable 2: Adaptación al Cambio

Es la capacidad para adecuarse a nuevas situaciones, pudiendo reconocer con facilidad los cambios del ambiente, tanto internos como externos que pudieran presentarse con la finalidad de afrontar con éxito dichos cambios. (Alles 2015).

3.2.3. Operacionalización

Las variables de la presente investigación fueron debidamente operacionalizadas y explicadas al detalle de acuerdo con su definición conceptual y operacional, según los aportes teóricos de especialistas. (Véase en el anexo 1).

3.3. Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por 50 tutoras de una institución educativa, en donde la unidad de análisis tiene rasgos y afinidades muy similares entre sí.

- **Criterios de inclusión**

Se tomó en consideración a todos los miembros que conforman el área de tutoría de la institución educativa donde se desarrolló la investigación.

- **Criterios de exclusión**

No se consideró ningún criterio de exclusión ya que ningún miembro del área de tutoría de la institución educativa fue excluido.

Muestra

El estudio de investigación aplicó una muestra censal ya que se consideró estudiar a la población en su totalidad, la cual estuvo conformada por 50 miembros del área de tutoría de una institución educativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta; por medio de la cual se recogió la información a través de formulación de preguntas cerradas de tipo Likert.

3.4.1. Instrumento

Se empleó el uso del cuestionario el cual estuvo conformado por la cantidad de 32 ítems, el mismo que se constituye tomando en cuenta las dimensiones propuestas por Tarí y García (2009) A su vez Gallardo et al. (2016)

Tabla 1 Escala de medición tipo Likert

ESCALA DE MEDICIÓN TIPO LIKERT		
CÓDIGO	CATEGORIA	NUMERACIÓN
N	Nunca	1
CN	Casi Nunca	2
AV	A Veces	3
CS	Casi Siempre	4
S	Siempre	5

3.4.2. Validez

Se realizó la validez del instrumento a través de los expertos:

Tabla 2 Validación de expertos

N.º	Validadores	Resultados
1	Mg. Víctor Fabián Romero Escalante	Aplicable
2	Mg. Eloy Soto Abanto	Aplicable
3	Mg. Teresa Gonzales Moncada	Aplicable
4	Mg. Benito Larroche Cueto	Aplicable

3.4.3. Confiabilidad

Para determinar si el instrumento tiene validez será sometido a la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach; que es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una encuesta, esta medida debe indicar una totalidad de mayor o igual al 0.70 para alcanzar un resultado adecuado y poder aplicar así el instrumento.

Tabla 3 Coeficientes de Alpha de Cronbach para los instrumentos Tabla 3

Variable	Instrumento	Alpha de Cronbach
Variable 1	Cuestionario	0.891
Variable 2	Cuestionario	0.892

Se logró analizar la confiabilidad de los instrumentos empleando el Alpha de Cronbach:

Tabla 4 Variable: Gestión del conocimiento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	14

Fuente: SPSS

Interpretación

Según los resultados del análisis de fiabilidad fue de ,891 y conforme el rango de valores de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de una consistencia interna favorable.

Tabla 5 Variable 2: Adaptación al cambio

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	18

Fuente: SPSS

Interpretación

Según los resultados del análisis de fiabilidad fue de ,892 y conforme el rango de valores de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de una consistencia interna favorable.

3.5. Procedimientos

Para medir el nivel de la variable gestión del conocimiento, se utilizó como instrumento del cuestionario, el cual fue aplicado a los miembros del área de tutoría, luego se emplearon métodos estadísticos para su debido procesamiento. Así mismo para conocer el nivel de la variable adaptación al cambio, se aplicó un cuestionario a los integrantes del área de tutoría, para posteriormente analizar la información con el uso de herramientas estadísticas descriptivas. Para hallar la correlación se aplicó las pruebas de Pearson o Spearman dependiendo de la normalidad la información recopilada.

3.6. Método de análisis de datos

El método utilizado para el estudio de los datos fue el método estadístico SPSS, para poder evaluar la relación entre las variables. La interpretación de las correlaciones se dará a través de la siguiente tabla:

Tabla 6 Interpretación de las correlaciones:

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

3.6.1. Análisis inferencial se aplicó la prueba de normalidad, para lograr así, determinar si las variables de estudio se ajustan a una distribución normal, e identificar el grado de correlación entre dichas variables.

3.6.2. Análisis Descriptivo la estadística descriptiva de los datos será a través de los siguientes baremos:

Tabla 7 Descripción del análisis

	Gestión del Conocimiento	Adaptación al Cambio
Eficiente	[51 - 70]	[62 - 90]
Regular	[33 - 50]	[43 - 61]
Deficiente	[14 - 32]	[18 - 42]

3.7. Aspectos éticos

Se tomó en cuenta y en consideración los parámetros y lineamientos de investigación establecidos por la Universidad César Vallejo en vigencia, además el contenido presentado por la investigación estuvo conformado por capítulo 1 y capítulo 2, los cuales fueron debidamente sometidos al respectivo parafraseo, respetando los derechos de autoría, siendo citado de acuerdo a las normas APA 7, los resultados procesados se trataron tal y como se presentaron sin manipulación alguna con la debida transparencia y veracidad, respetando así la integridad y privacidad de cada participante , sin poner en evidencia su información personal.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Inferencial

4.1.1. Prueba de Normalidad Hipótesis General de las variables gestión del conocimiento y adaptación al cambio

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 8 Pruebas de normalidad hipótesis general

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	,218	50	,000	,795	50	,000
ADAPTACIÓN AL CAMBIO	,155	50	,004	,925	50	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Sig. 0,000 < 0,05

ADAPTACIÓN AL CAMBIO Sig. 0,004 < 0,05

Interpretación: Los datos analizados no siguen una distribución normal debido a que el resultado nos da un nivel de significancia de 0,000 para gestión del conocimiento el cual es menor al 0,05 en la prueba de Shapiro-Wilk debido a que el tamaño de la muestra es igual a 50 personas.

4.1.1.2. Prueba de Normalidad de creación del conocimiento dimensión N°1 de la variable gestión del conocimiento y la variable adaptación al cambio.

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 9 Prueba de normalidad de creación del conocimiento

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CREACIÓN DE CONOCIMIENTO	,219	50	,000	,857	50	,000
ADAPTACIÓN AL CAMBIO	,155	50	,004	,925	50	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO Sig. 0,000 < 0,05
ADAPTACIÓN AL CAMBIO Sig. 0,004 < 0,05

Interpretación: Los datos analizados no siguen una distribución normal ya que el resultado nos da un nivel de significancia de 0,000 para creación del conocimiento el cual es menor al 0,05 en la prueba de Shapiro-Wilk debido a que el tamaño de la muestra es igual a 50 personas.

4.1.1.3. Prueba de Normalidad de transferencia y almacenamiento de conocimiento dimensión N°2 de la variable gestión del conocimiento y la variable adaptación al cambio.

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 10 Prueba de normalidad de transferencia y almacenamiento de conocimiento

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D2: TRANSFERENCIA Y ALMACENAMIENTO DE CONOCIMIENTO	,186	50	,000	,932	50	,006
ADAPTACIÓN AL CAMBIO	,155	50	,004	,925	50	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

TRANSFERENCIA Y

ALMACENAMIENTO DE CONOCIMIENTO Sig. 0,000 < 0,05

ADAPTACIÓN AL CAMBIO Sig. 0,004 < 0,05

Interpretación: Los datos analizados no siguen una distribución normal debido a que el resultado nos da un nivel de significancia de 0,000 transferencias y almacenamiento de conocimiento el cual es menor al 0,05 en la prueba de Shapiro-Wilk debido a que el tamaño de la muestra es igual a 50 personas.

4.1.1.4. Prueba de Normalidad de aplicación y uso del conocimiento dimensión N°3 de la variable gestión del conocimiento y la variable adaptación al cambio.

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 11 Prueba de normalidad de aplicación y uso del conocimiento

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D3: APLICACIÓN Y USO DEL CONOCIMIENTO	,183	50	,000	,894		50
ADAPTACIÓN AL CAMBIO	,155	50	,004	,925	50	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

APLICACIÓN Y USO DEL CONOCIMIENTO Sig. 0,000 < 0,05

ADAPTACIÓN AL CAMBIO Sig. 0,004 < 0,05

Interpretación: Los datos analizados no siguen una distribución normal debido a que el resultado nos da un nivel de significancia de 0,000 aplicación y uso del conocimiento el cual es menor al 0,05 en la prueba de Shapiro-Wilk debido a que el tamaño de la muestra es igual a 50 personas.

4.2 Prueba de Hipótesis

4.2.1 Hipótesis general

H0: No existe relación positiva y significativa entre gestión del conocimiento y adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021.

H1: Existe relación positiva y significativa entre gestión del conocimiento y adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021.

Tabla 12 Prueba de hipótesis general

		Correlaciones		
			GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	ADAPTACIÓN AL CAMBIO
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Gestión del conocimiento

➡ Sig.: 0,000 < 0,05 ➡ Se acepta la H1

Adaptación al Cambio

Interpretación: gestión del conocimiento se relaciona significativamente con adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021, según la correlación de Rho de Spearman de 0,682** representando una buena correlación positiva media considerable entre las variables y sig. = 0,000 siendo altamente significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando la relación positiva entre gestión del conocimiento y adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021.

4.2.2 Prueba de Hipótesis Especifica 1

H0: No existe relación positiva y significativa entre creación de conocimiento y adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021.

HE1: Existe relación positiva y significativa entre creación de conocimiento y adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021.

Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 1

		Correlaciones		
			CREACIÓN DE CONOCIMIENTO	ADAPTACIÓN AL CAMBIO
Rho de Spearman	CREACIÓN DE CONOCIMIENTO	Coeficiente de correlación	1,000	,481**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Coeficiente de correlación	,481**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Creación de conocimiento  Sig.: 0,000 < 0,05  **Se acepta HE1**
Y Adaptación al cambio

Interpretación: creación del conocimiento se relaciona significativamente con adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021, según la correlación de Rho de Spearman de 0,481** representando una buena correlación positiva media considerable y sig. = 0,000 siendo altamente significativo, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando la relación positiva media entre creación del conocimiento y adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021.

4.2.3 Prueba de Hipótesis Específica 2

H0: No existe relación positiva y significativa entre transferencia y almacenamiento de conocimiento y adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021.

HE2: Existe relación positiva y significativa entre transferencia y almacenamiento de conocimiento y adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021.

Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 2

		Correlaciones		
			D2: TRANSFERENCIA Y ALMACENAMIENTO DE CONOCIMIENTO	ADAPTACIÓN AL CAMBIO
Rho de Spearman	D2: TRANSFERENCIA Y ALMACENAMIENTO DE CONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Coefficiente de correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Transferencia y Almacenamiento de conocimiento  Sig.: 0,000 < 0,05  **Se acepta HE1**

Interpretación: transferencia y almacenamiento de conocimiento se relaciona significativamente con adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021, según la correlación de Rho de Spearman de 0,636** representando una buena correlación positiva media considerable y sig. = 0,000 siendo altamente significativo, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando la relación positiva media entre transferencia y almacenamiento del conocimiento con adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021.

4.2.4 Prueba de Hipótesis Específica 3

H0: No existe relación positiva y significativa entre aplicación y uso de conocimiento y adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021.

HE3: Existe relación positiva y significativa entre aplicación y uso de conocimiento y adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021.

Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones			D3: APLICACIÓN Y USO DEL CONOCIMIENTO	
			ADAPTACIÓN AL CAMBIO	
Rho de Spearman	D3: APLICACIÓN Y USO DEL CONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	1,000	,602**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Coefficiente de correlación	,602**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Aplicación y uso del conocimiento  Sig.: 0,000 < 0,05  Se acepta HE1

Interpretación: aplicación y uso del conocimiento se relaciona significativamente con adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021, según la correlación de Rho de Spearman de 0,602** representando una correlación positiva considerable y sig. = 0,000 siendo altamente significativo, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, demostrando la relación positiva media entre aplicación y uso del conocimiento con adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021.

4.3. Análisis Descriptivo

4.3.1. Tabla de frecuencias

Variable 1: Gestión del Conocimiento

Se presentan los resultados del estudio de manera descriptiva:

Tabla 16 Estadísticas descriptivas de la variable Gestión del Conocimiento

Gestión del conocimiento (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	2	4,0	4,0	4,0
	REGULAR	42	84,0	84,0	88,0
	EFICIENTE	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

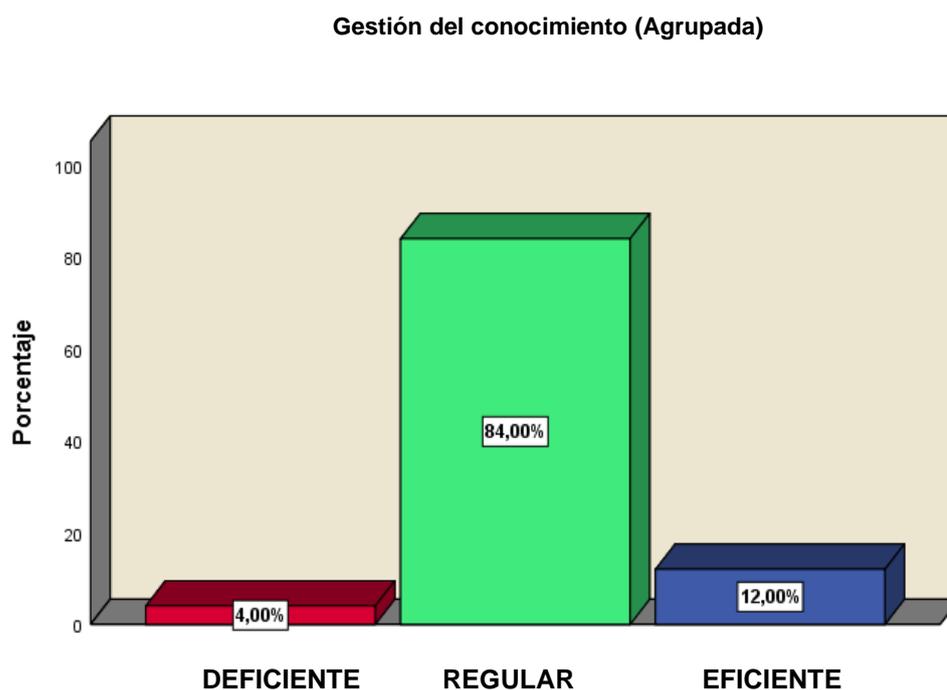


Gráfico 1 Representación gráfica de la dimensión: Gestión del conocimiento

Interpretación:

Según se aprecia en la tabla 16 y gráfico 1, que del total de los 50 encuestados el 4% manifiesta que hay una deficiente gestión del conocimiento, mientras que el 84% manifiesta que es regular y el 12% manifiesta que es eficiente, por lo tanto, se evidencia que en su mayoría consideran que la gestión del conocimiento se encuentra en un nivel regular, lo cual significa que la institución educativa deberá mejorar sus procesos y fortalecer el intercambio de información entre sus integrantes.

Tabla 17 Dimensión: Creación de conocimiento

Creación de conocimiento (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	6	12,0	12,0	12,0
	REGULAR	38	76,0	76,0	88,0
	EFICIENTE	6	12,0	12,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

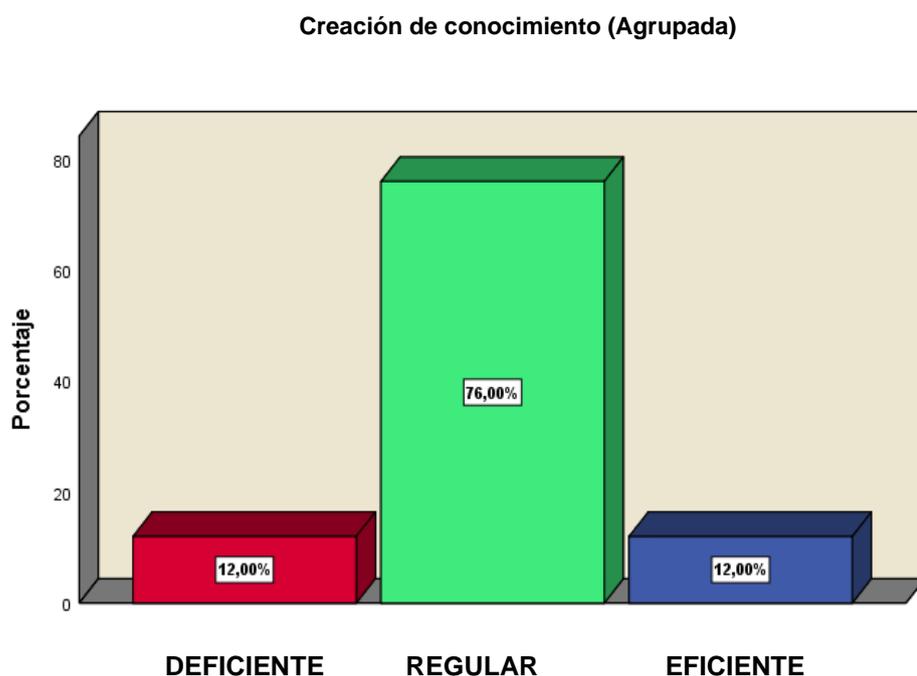


Gráfico 2 Representación gráfica de la dimensión: Creación de conocimiento

Interpretación: según se aprecia en la tabla 17 y gráfico 2, que del total de los 50 encuestados el 12% manifiesta que es deficiente, mientras que el 76% manifiesta que es regular y el 12% manifiesta que es eficiente, por lo tanto, se evidencia que en su mayoría consideran que la creación de conocimiento se encuentra en un nivel regular.

Tabla 18 Dimensión: Transferencia y almacenamiento de conocimiento

Transferencia y almacenamiento de conocimiento (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	4	8,0	8,0	8,0
	REGULAR	39	78,0	78,0	86,0
	EFICIENTE	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Transferencia y almacenamiento de conocimiento



Gráfico 3 Representación gráfica de la dimensión: Transferencia y almacenamiento de conocimiento

Interpretación: según se aprecia en la tabla 18 y gráfico 3, que del total de los 50 encuestados el 8% manifiesta es deficiente, mientras que el 78% manifiesta que es regular y el 14% manifiesta que es eficiente, por lo tanto, se evidencia que en su mayoría consideran que transferencia y almacenamiento de conocimiento se encuentra en un nivel regular.

Tabla 19 Dimensión: Aplicación y uso del conocimiento

Aplicación y uso del conocimiento (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	9	18,0	18,0	18,0
	REGULAR	33	66,0	66,0	84,0
	EFICIENTE	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

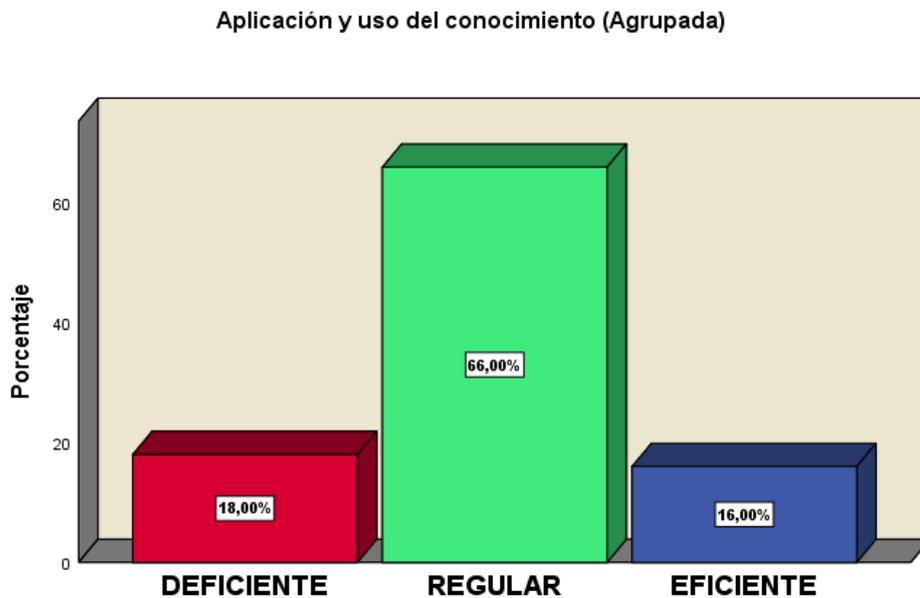


Gráfico 4 Representación gráfica de la dimensión: Aplicación y uso de conocimiento

Interpretación:

Según se aprecia en la tabla 19 y gráfico 4, que del total de los 50 encuestados el 18% manifiesta que es deficiente, mientras que el 66% manifiesta que es regular y el 16% manifiesta que es eficiente, por lo tanto, se evidencia que en su mayoría consideran que aplicación y uso de conocimiento se encuentra en un nivel regular.

Variable 2: Adaptación al Cambio

Tabla 20 Estadísticas Descriptivas de la Variable Adaptación al Cambio

Adaptación al Cambio (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	8	16,0	16,0	16,0
	REGULAR	32	64,0	64,0	80,0
	EFICIENTE	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



Gráfico 5 Representación gráfica de la variable: Adaptación al Cambio

Interpretación:

Según se aprecia en la tabla 20 y gráfico 5, que del total de los 50 encuestados el 16% manifiesta que hay una deficiente adaptación al cambio, mientras que el 64% manifiesta que es regular y el 20% manifiesta que es eficiente, por lo tanto, se evidencia que en su mayoría consideran que la adaptación al cambio se encuentra en un nivel regular, lo cual significa que la institución educativa fomentar y potenciar la capacidad de adaptarse a los nuevos cambios y entornos, con la finalidad de estar preparados para afrontar nuevos desafíos.

Tabla 21 Dimensión: Etapa de descongelamiento

		Etapa de Descongelamiento (Agrupada)		Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	DEFICIENTE	5	10,0	10,0	10,0
	REGULAR	36	72,0	72,0	82,0
	EFICIENTE	9	18,0	18,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

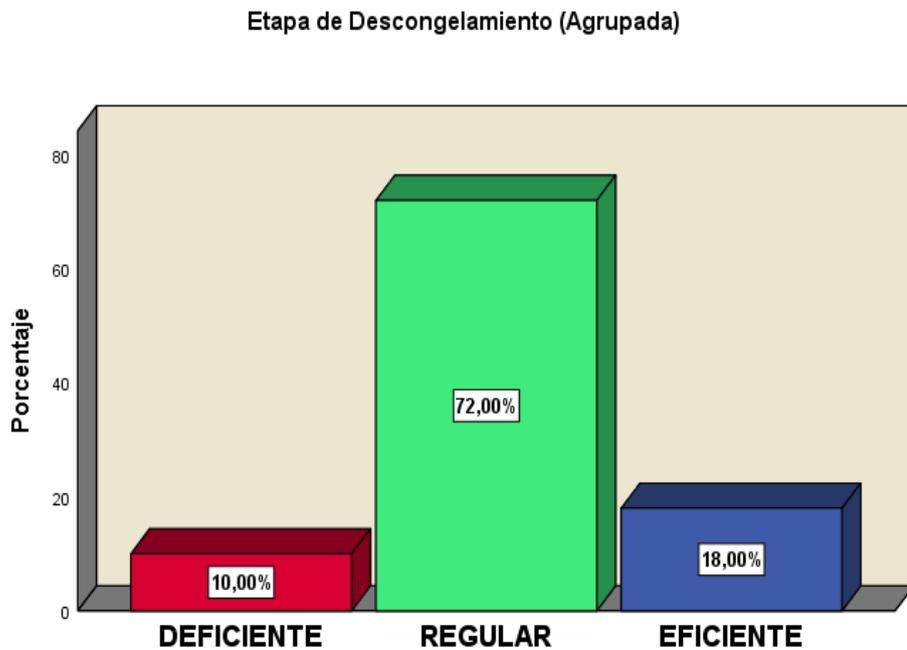


Gráfico 6 Representación gráfica de la dimensión: Etapa de descongelamiento

Interpretación: según se aprecia en la tabla 21 y gráfico 6, que del total de los 50 encuestados el 10% manifiesta que es deficiente, mientras que el 72% manifiesta que es regular y el 18% manifiesta que es eficiente.

Tabla 22 Dimensión: Etapa de cambio o movimiento

		Etapa de cambio o movimiento (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	13	26,0	26,0	26,0
	REGULAR	29	58,0	58,0	84,0
	EFICIENTE	8	16,0	16,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

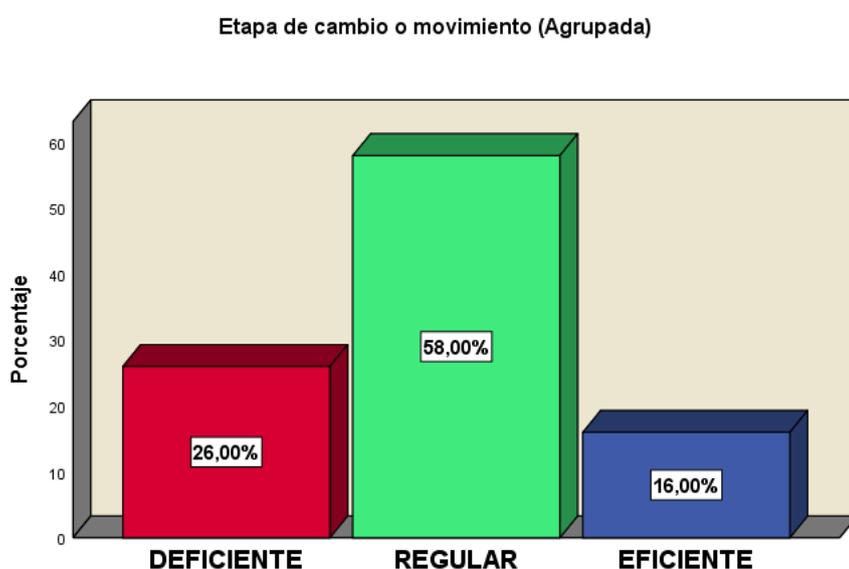


Gráfico 7 Representación gráfica de la dimensión: Etapa de cambio o movimiento

Interpretación: según se aprecia en la tabla 22 y gráfico 7, que del total de los 50 encuestados el 26% manifiesta que es deficiente, mientras que el 58% manifiesta que es regular y el 16% manifiesta que es eficiente.

Tabla 23 Dimensión: Etapa de recongelamiento

Etapa de Recongelamiento (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	16	32,0	32,0	32,0
	REGULAR	24	48,0	48,0	80,0
	EFICIENTE	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

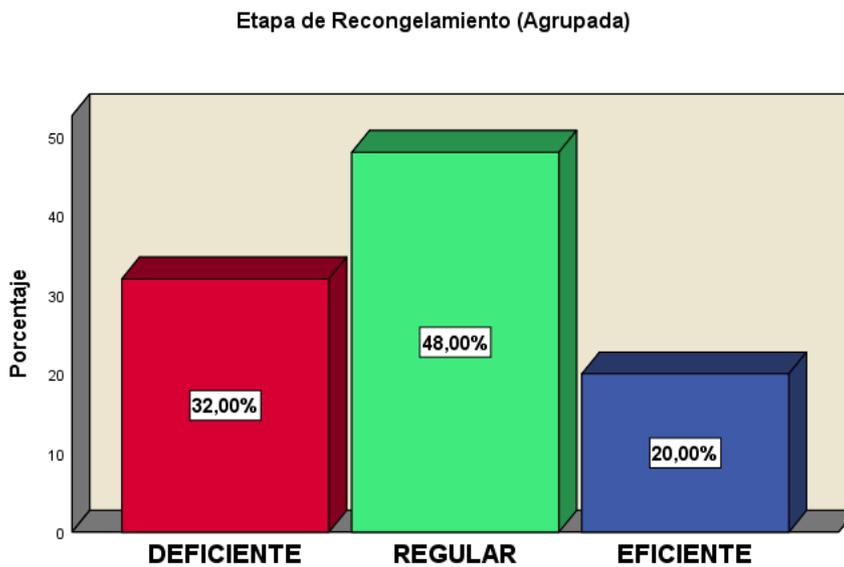


Gráfico 8 Representación gráfica de la dimensión: Etapa de recongelamiento

Interpretación: según se aprecia en la tabla 23 y gráfico 8, que del total de los 50 encuestados el 32% manifiesta que es deficiente, mientras que el 48% manifiesta que es regular y el 20% manifiesta que es eficiente.

V. DISCUSIÓN

La investigación con respecto al objetivo general planteó determinar la relación entre gestión del conocimiento y adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima 2021, para lo cual se empleó la estadística inferencial y descriptiva, por lo tanto, para hallar el grado de relación entre ambas variables, se realizó el análisis inferencial, que según la correlación de (Rho Spearman = 0,682 y sig. = 0,000) se demostró una relación positiva media significativa. Posteriormente, con la finalidad de contrastar y comparar resultados obtenidos respecto a otras investigaciones, se establecieron coincidencias y diferencias, en tal sentido se procedió a elaborar la discusión para la presente investigación.

En base a lo expuesto anteriormente se hace la comparación, es por ello se consideró a Ordóñez (2018) quien en su investigación y de acuerdo con sus principales hallazgos, demostraron que, según el rango de Kendall, fue de 0,546 y sig. 0,000 lo cual evidenció, que existe una relación positiva media significativa entre gestión del conocimiento y gestión pedagógica, por lo tanto, la similitud del estudio radica, en que ambos estudios, hallan coincidencia en los resultados.

Así también, Oblitas (2020) con respecto a sus resultados, para la hipótesis general según Spearman (0,625 y sig. 0,000) lo cual significa que gestión del conocimiento se relaciona con el desempeño docente, hallando una correlación positiva media significativa, y para la hipótesis específica 1, según la Spearman (0,432 y sig. 0,000) lo cual significa que existe un relación moderada entre creación de conocimiento y desempeño docente, para la hipótesis específica 2, según Rho Spearman (0,444 y sig. 0,000) lo cual significa que existe relación moderada entre transferencia de conocimiento y desempeño docente, para la hipótesis 3, según Spearman (0,562 y sig. 0,000) lo cual significa que existe relación moderada entre aplicación de conocimiento y desempeño docente. En cuanto a los resultados descriptivos, se tomó en cuenta la dimensión creación de conocimiento, que el 28.6 % es deficiente, el 50% es regular y el 21.4% es eficiente, así para la dimensión transferencia de conocimiento el 25,7% es deficiente, el 45.7 % es regular y el 28.6% es eficiente, así para la dimensión

aplicación de conocimiento, el 28,6% es deficiente, el 42.9 % es regular y el 28.6% es eficiente, por lo tanto la semejanza del estudio hallado radica en los resultados inferenciales y descriptivos, siendo evaluadas las dimensiones creación de conocimiento, transferencia de conocimiento y aplicación de conocimiento.

Se tomó en consideración a Lara (2018) estudio que de acuerdo a sus hallazgos, se demostró para la hipótesis general que la gestión del cambio y servicio al cliente tiene una relación positiva media según la correlación de Pearson de 0,693 y una sig. menor a 0,05 y para las específicas, se demostró que descongelamiento y servicio al cliente tiene una relación positiva media según la correlación de Pearson de 0,501 y una sig. menor a 0,05 también cambio y servicio al cliente tiene una relación positiva media según la correlación de Pearson de 0,693 y una sig. menor a 0,05 por último recongelamiento y servicio al cliente tiene una relación positiva baja según la correlación de Pearson de 0,499 y una sig. menor a 0,05. Por otro lado, el autor define las dimensiones descongelamiento, como la necesidad de generar un cambio, despojándose de hábitos y conductas poco favorables, para dar paso a un cambio lo cual será posible si las personas se encuentran motivadas. La dimensión cambio, se refiere a que será necesario una agente de cambio para que este pueda ser efectuado recayendo la responsabilidad en la persona que habrá de ser el líder. La dimensión recongelamiento, se refiere a la etapa en la cual los cambios ya fueron adoptados y realizados para luego ser reforzados, asegurando que estos perduren. La similitud del estudio reside en los resultados de la prueba de hipótesis general y específica, así como también las dimensiones descongelamiento, cambio y recongelamiento, tomadas del modelo de cambio de kurt Lewin.

Además, Álvarez (2019) estudio que empleó una metodología no experimental de nivel correlacional causal, transversal, la técnica empleada fue la escala para medir actitudes, se utilizó el cuestionario, se realizó la prueba piloto a 25 docentes, la estadística de análisis exploratorio. EL estudio en análisis demuestra diferencias y disparidad en cuanto a la metodología empleada en el presente estudio.

Así mismo, Argueta y Jiménez (2019) el estudio llegó a concluir, que los investigadores de la Universidad de Guadalajara son indiferentes ante los programas de gestión del conocimiento, pues sienten que sus opiniones y su experiencia no son tomadas en consideración, al respecto de los resultados, las correlaciones de las dimensiones según la prueba de Pearson indicaron una sig. de 0,01 demostrando relaciones positivas entre sí, en especial se manifestaron relaciones fuertes entre las dimensiones creación de conocimiento, transferencia y proceso de GC, esto quiere decir que formalizar los procesos y una efectuar buena praxis, permitirá el fácil acceso de la información entre los profesores, investigadores de la institución académica. Por consiguiente, la coincidencia del estudio en análisis radica en la presentación de las dimensiones de la G.C.

Se consideró a Egena y Ayavoo (2020) que, de acuerdo con la conclusión de su estudio, se demostró conforme a la H1, que la ejecución de buenas prácticas de la G.C. aporta mejoras a una eficiente innovación en las empresas, con respecto a los resultados estos muestran que, conforme con la H1a. prácticas de generación de conocimiento e innovación se relacionan de manera significativa, según la estadística factorial ($= 0,18$; $p < 0,05$) la H1b. prácticas de difusión de conocimiento y la innovación no tiene relación significativa, siendo ($= 0,07$; $p > 0,05$) y la H1c. prácticas de almacenamiento de conocimiento e innovación tienen relación significativa, siendo ($= 0,16$; $p < 0,05$) conforme a la H2 los resultados demostraron que la aplicación del conocimiento ejerce un rol de mediador respecto a la relación entre generación, difusión, almacenamiento e innovación empresarial. Por lo tanto, que, de acuerdo con el estudio en análisis, se halló discordancia en cuanto a los resultados que estos fueron medidos según la estadística factorial exploratoria y el modelo estructural.

Se tomó en cuenta a Pérez, Vilariño y Ronda (2017) que de acuerdo con las conclusiones de su investigación se evidenció que, el cambio en las organizaciones proporciona a las empresas crear una adaptabilidad a nuevos entornos y mejorar el desempeño, lo cual habrá de contribuir a la implementación de las estrategias. Así también se hallaron etapas basadas en los modelos de cambio, tales como el modelo de Lewin el cual consiste en tres etapas, descongelar, cambiar y recongelar. En cuanto a los resultados, mediante una

búsqueda bibliográfica se identificó que las barreras para una adecuada implementación de las estrategias son problemas relacionados con la formulación de estrategias, de liderazgo, de cultura organizacional, de estructuras y de organización. En el análisis del estudio presentado se hallaron coincidencias con respecto al proceso de cambio de Kurt Lewin.

Por último, Nauval et al. (2020) al respecto de sus hallazgos, se constatar que mediante de la actualización de un liderazgo instructivo se logró mejorar los procesos de cambio, lo cual ayuda a optimizar y potenciar las capacidades de enseñanza de los docentes, a través del modelo de kurt Lewin, ejecutándose de manera eficiente y con efectividad. El método del estudio fue de un enfoque cualitativo, los datos fueron recogidos mediante la entrevista, la investigación y fue documentaria y de observación participativa. Respecto a los resultados encontrados, el liderazgo instruccional contribuye al mejoramiento de los procesos de cambio, los cambios o transiciones ayudan a mejorar las capacidades de enseñanza de los profesores, por lo tanto, el proceso de descongelación se aplicará mediante simposios el proceso de movimiento, se ejecutará a través de talleres y la formación de un equipo de apoyo por parte de los docentes recién egresados, y le proceso de recongelación se efectuará, por medio de un taller colaborativo. De acuerdo con el análisis del estudio presentado, se puede evidenciar que hubo diferencias en cuanto a la metodología, ya que el método del presente estudio fue de un enfoque cuantitativo, correlacional, y la técnica empleada fue la encuesta, a diferencia del estudio analizado.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se logró determinar que existe relación positiva moderada entre gestión del conocimiento y adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima 2021, según la correlación ($Rho = 0,682$ y sig. = $0,000 < 0,05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Segunda. Se logró determinar que existe relación positiva moderada entre creación de conocimiento y adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima 2021, según la correlación ($Rho = 0,481$ y sig. $0,000 < 0,05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Tercera. Se logró determinar que existe relación positiva moderada entre transferencia y almacenamiento de conocimiento con adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima 2021, según la correlación ($Rho = 0,636$ y sig. $0,000 < 0,05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Cuarta. Se logró determinar que existe relación positiva moderada entre aplicación y uso del conocimiento con adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima 2021, según la correlación ($Rho = 0,602$ y sig. $0,000 < 0,05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda al área administrativa, realizar una buena gestión del conocimiento a través de actualizaciones periódicas y capacitaciones que permitirán a los integrantes del área de tutoría tener una mejor formación, pudiendo ser capacitados de manera constante y permanente para posteriormente ser evaluados según su nivel de conocimiento, lo cual hará posible generar una mejor preparación, para poder así afrontar y adaptarse a los eventuales cambios que pudieran suscitarse.

Segunda. Se recomienda al área de coordinación académica, permitir al área de tutoría el fácil acceso a las nuevas tecnologías, desarrollando sus habilidades y competencias para poder así conocer mejor el contexto tecnológico en el que se desenvuelven es por ello se sugiere brindar la preparación adecuada para el uso y manejo correcto de las innovaciones tecnológicas que la institución educativa ofrece.

Tercera. Se recomienda al área de recursos humanos, facilitar y poner a disposición a las tutoras, herramientas estratégicas como mapas de conocimiento que podrán permitir identificar y conocer los conocimientos disponibles y más relevantes de la institución. Asimismo, impartir el conocimiento logrando reciprocidad para así fomentar el trabajo en equipo logrando sinergia y armonía entre los integrantes del área de tutoría de una institución educativa.

Cuarta. Se recomienda al área de coordinación académica, tomar en cuenta las opiniones y sugerencias de los integrantes del área de tutoría, es por eso será recomendable una retroalimentación constante, haciendo uso de encuestas de satisfacción laboral, así como también realizar reuniones de manera periódica para informar los resultados alcanzados reforzándolos y poder reafirmar aciertos y corregir posibles errores.

REFERENCIAS

- Aguayo, N. A. S., López, V. M., & Núñez, T. L. (2017). *Cultura y Gestión del Conocimiento en organizaciones del Ecuador*. *Revista Publicando*, 4(11 (2)), 70-83.
- Argueta, G. V. M., & Jiménez, C. P. (2017). *Gestión del conocimiento en investigadores de la Universidad de Guadalajara (México)*. *Revista electrónica de investigación educativa*, 19(3), 1-9.
- Álvarez Vásquez, C. L. (2019). *Actitud al cambio organizacional y práctica docente en una unidad educativa mundial*, Guayaquil, 2018.
- Blanco-Valbuena, C. E., & Pineda, W. (2019). *Transferencia de conocimiento como factor crítico para la gestión de la ciencia, la tecnología y la innovación en Maloka Bogotá, Colombia*. *Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía, RIIEP*, 12(2), 41-70.
- Bhayangkara, A. N., Ahmadi, W. H., Firdaus, D. B., Prestiadi, D., & Sumarsono, R. B. (2020). *The Role of Instructional Leadership Through Kurt Lewin Model in Improving the Teacher Capability. 2nd Early Childhood and Primary Childhood Education (ECPE 2020)*, 307-317.
- Chávez, R. M. A., Macluf, J. E., & Beltrán, L. A. D. (2016). *El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación*. *Ciencia Administrativa*, 1, 9-14.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Díaz, A. J. L., & Pereira, M. D. (2020). *Transferencia del conocimiento: ¿una cuestión de género?* *Ciencia, Técnica y Mainstreaming Social*, (5), 16-30.
- Escobar Castillo, A. E., Velandia Pacheco, G. J., & Navarro Manotas, E. D. J. (2018). *Gestión del conocimiento y competitividad en las cooperativas con sección de ahorro y crédito*.
- Estrada Abad, R. M. (2019). *Gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N.º 5 Ventanilla, 2019*.
- Gallardo, E., Elena Pérez, S., & Gomis Galipienso, J. (2016). *¿Cómo gestionar el cambio en una organización?* Editorial UOC.
- Girard, J. y Girard, J. (2015). *Definición de gestión del conocimiento: hacia un compendio aplicado*. *Revista en Línea de gestión del conocimiento aplicado*, 3 (1), 1-20.

- Guilló, J. T., & Fernández, M. G. (2009). *Dimensiones de la gestión del conocimiento y de la gestión de la calidad: una revisión de la literatura. Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, 15(3), 135-148.
- Huntington, S. P., & Mazia, F. (2016). *El orden político en las sociedades en cambio*. (No. 320.01 H8).
- Julca Oliva, N. A. (2020). *Gestión del conocimiento y calidad en el servicio educativo en una Institución Educativa de Lima, 2019*.
- Kotter, J. (2015). *Acelerar. Como desarrollar agilidad estratégica en un mundo que se mueve cada vez más rápido*.
- Marín, S. P., & Berrocal, F. B. (2018). *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces SA.
- Molina-Luque, F., Ayala, K. R. D. O., & Sanvicen-Torné, P. (Eds.). (2020). *Investigación y docencia en comunicación y sociología de las organizaciones: Innovaciones y retos* (Vol. 77). Universitat de Lleida.
- Nadal, J. O. (2020). *Gestión eficiente de proyectos de innovación*. Profit Editorial.
- Navarro, J. G. C., & Martínez, A. M. (2017). *Gestión del conocimiento: Una ventaja competitiva*. ESIC Editorial.
- North, K., & Kumta, G. (2018). *Knowledge management: Value creation through organizational learning*. Springer.
- Oblitas Segura, L.E. (2020). Gestión del Conocimiento y Desempeño Docente en la Institución Educativa “Fe y alegría N.º 5 “San Juan de Lurigancho 2020. *innovation. Journal of Innovation & Knowledge*, 5(3), 210-218.
- Ordoñez Almonacid, J. C. (2018). Gestión del Conocimiento y la Gestión Pedagógica en el aula de los docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” del distrito de Ascensión, Huancavelica 2018.
- Oliva, F. L., & Kotabe, M. (2019). Barriers, practices, methods and knowledge management tools in startups. *Journal of Knowledge management*.
- Paz, J. (2017). Transferencia del conocimiento como agente articulado de la competitividad en el sector bancario. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 19(3), 408-430.

- Pérez-Vallejo, L. M., Vilariño-Corella, C. M., & Ronda-Pupo, G. A. (2017). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial*, 38(3), 323-332.
- Philomene, R. (2016). Transferencia del conocimiento como mecanismo divulgador de alcances investigativos del talento humano en el sector salud público. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 13(2), 390-412.
- Repiso, R., Torres-Salinas, D., & Aguaded, I. (2019). La gestión de revistas: mérito de transferencia universal. Justo y necesario. *Anuario ThinkEPI*, 13.
- Rodríguez-Ponce, E. R., & Pedraja-Rejas, L. M. (2016). Percepciones sobre la Gestión del Conocimiento de Directivos Universitarios de Cuatro Universidades Chilenas. *Formación universitaria*, 9(4), 41-52.
- Sánchez, T. R. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Ediciones Octaedro.
- Sartori, R., Costantini, A., Ceschi, A. y Tommasi, F. (2018). ¿Cómo gestiona el cambio en las organizaciones? Formación, desarrollo, innovación y sus relaciones. *Fronteras en psicología*, 9, 313.
- Torres, M., Torres, M., Riveros, M., Solís, R., & Acevedo, I. (2016). Gestión del conocimiento y competencias profesionales de los docentes de una red educativa de Lima. *Revista de investigación en psicología*, 19(2), 69-79.
- Vázquez González, E. R. (2017). Transferencia del conocimiento y tecnología en universidades. *Iztapalapa. Revista de ciencias sociales y humanidades*, 38(83), 75- 95.

ANEXOS.

Anexo 1: MATRÍZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Matriz de operacionalización de la variable Gestión del conocimiento

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	La gestión del conocimiento se define como el proceso sistemático que consiste en la creación, almacenamiento, transferencia, aplicación y uso del conocimiento con la finalidad de optimizar y mejorar los procesos en las organizaciones. autores Tarí y García (2009).	La variable gestión del conocimiento será medida a través de las dimensiones tales como: creación de conocimiento, transferencia y almacenamiento de conocimiento y por último aplicación y uso del conocimiento; estas fueron planteadas por los autores Tarí y García (2009). Las cuáles serán plasmadas en ítems mediante el instrumento del cuestionario siendo validado, y evaluada su fiabilidad, se utilizará la escala tipo (Likert).	Creación de conocimiento	Adquisición de información	Ordinal
				Diseminación de la información	
				Interpretación compartida	Ordinal
			Transferencia y almacenamiento de conocimiento	Almacenamiento de conocimiento	
			Transferir conocimiento		
			Aplicación y uso del conocimiento	Trabajo en equipo	Ordinal
				Sistemas para capturar y compartir el aprendizaje	

Matriz de operacionalización de la variable Adaptación al cambio

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
ADAPTACIÓN AL CAMBIO	Adaptación al cambio es la capacidad para adecuarse a nuevas situaciones pudiendo reconocer con facilidad los cambios del entorno tanto interno como externo que pudieran presentarse con la finalidad de afrontar con éxito dichos cambios. Alles (2015).	La variable adaptación al cambio será medida a través de las dimensiones expresadas en etapas tales como; descongelamiento, cambio o movimiento y re congelamiento están fueron planteadas por los autores (Gallardo et al. 2016), las cuales serán plasmadas en ítems mediante el instrumento del cuestionario siendo validado, y evaluado su fiabilidad, se utilizará la escala tipo (Likert).	Etapa de descongelamiento	Diagnóstico de cambio	Ordinal
				Cambio planificado	
				Ventaja Competitiva	
			Etapa del cambio o movimiento	Agente de cambio	Ordinal
				Tareas	
				Estructura	
		Etapa de re congelamiento	Evaluar los resultados	Ordinal	
			Reforzar cambio		
				Introducir mejoras	

Anexo 2: FICHA PARA VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS
FICHA PARA VALIDACIÓN DE JUEZ EXPERTO

INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- Nombre y Apellido: **VÍCTOR FABIÁN, ROMERO ESCALANTE**
- Profesión: **Administración**
- Grado académico: **Magíster**
- Institución donde labora: **Universidad César Vallejo**

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Callao, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciado en Administración. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda marcar (x) si es pertinente o no, y hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1	x		
2	x		
3	x		
4	x		
5	x		
6	x		
7	x		
8	x		
9	x		
10	x		
11	x		
12	x		
13	x		
14	x		
15	x		
16	x		
17	X		
18	X		
19	X		
20	X		
21	X		
22	X		

23	X		
24	X		
25	X		
26	X		
27	x		
28	X		
29	X		
30	X		
31	X		
32	X		

 DNI:	Fecha: 15 / 05/ 2021
--------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------

FICHA PARA VALIDACIÓN DE JUEZ EXPERTO

INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- Nombre y Apellido: **SEGUNDO ELOY, SOTO ABANTO**
- Profesión: **Ingeniería Industrial**
- Grado académico: **Magíster**
- Institución donde labora: **Universidad César Vallejo**

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Callao, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciado en Administración. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda marcar (x) si es pertinente o no, y hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1	x		
2	x		
3	x		
4	x		
5	x		
6	x		
7	x		
8	x		
9	x		
10	x		
11	x		
12	x		
13	x		
14	x		
15	x		
16	x		
17	x		
18	x		
19	x		
20	x		
21	x		
22	x		
23	x		
24	x		

25	x		
26	x		
27	x		
28	x		
29	x		
30	x		
31	x		
32	x		



DNI: 42260515

Fecha: 10 / 12 / 2020

FICHA PARA VALIDACIÓN DE JUEZ EXPERTO

INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- Nombre y Apellido: **TERESA MARIANELLA, GONZALES MONCADA**
- Profesión: **Administración**
- Grado académico: **Magíster**
- Institución donde labora: **Universidad César Vallejo**

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Callao, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciado en Administración. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda marcar (x) si es pertinente o no, y hacemos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1	x		
2	x		
3	x		
4	x		
5	x		
6	x		
7	x		
8	x		
9	x		
10	x		
11	x		
12	x		
13	x		
14	x		
15	x		
16	x		
17	x		
18	x		
19	x		
20	x		
21	x		
22	x		
23	x		
24	x		
25	x		

26	X		
27	X		
28	X		
29	X		
30	X		
31	X		
32	X		

 Teresa González

DNI: 25728455

Fecha: 11 / 12 / 2020

FICHA PARA VALIDACIÓN DE JUEZ EXPERTO

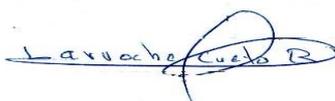
INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- Nombre y Apellido: **BENITO LARROCHE CUETO**
- Profesión: **Administración**
- Grado académico: **Magíster**
- Institución donde labora: **Universidad César Vallejo**

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la EP de Administración de la UCV, en la sede Lima-Callao, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el título profesional de Licenciado en Administración. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda marcar (x) si es pertinente o no, y hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación

Ítems / pregunta	Es pertinente	No es pertinente	Observaciones
1	x		
2	x		
3	x		
4	x		
5	x		
6	x		
7	x		
8	x		
9	x		
10	x		
11	x		
12	x		
13	x		
14	x		
15	x		
16	x		
17	x		
18	x		
19	x		
20	x		
21	x		
22	x		
23	x		
24	x		
25	x		

26	x		
27	x		
28	x		
29	x		
30	x		
31	x		
32	x		

 DNI: 10618780	Fecha: 11 / 12 / 2020
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------

PD. Se adjunta instrumento(s) y matriz de consistencia

Anexo 3: MATRÍZ DE CONSISTENCIA

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Muestra
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre Gestión del Conocimiento y Adaptación al Cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021?</p> <p>Problemas Específicos: PE1 ¿Qué relación existe entre creación de conocimiento con adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021? PE2. ¿Qué relación existe entre transferencia y almacenamiento de conocimiento con adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021? PE3. ¿Qué relación existe entre aplicación y uso del conocimiento con adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021?</p>	<p>Hipótesis General: Determinar la relación entre Gestión del Conocimiento y Adaptación al Cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021</p> <p>Hipótesis Específicos: HE1. Determinar la relación entre creación de conocimiento con adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021. HE2. Determinar la relación entre transferencia y almacenamiento del conocimiento con adaptación al Cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021. HE3. Determinar la relación entre aplicación y uso del conocimiento con adaptación al Cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021.</p>	<p>Objetivo General: Existe relación entre Gestión del Conocimiento y Adaptación al Cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos: OE1. Existe relación entre creación de conocimiento con adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021. OE2. Existe relación entre transferencia y almacenamiento del conocimiento con adaptación al Cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021. OE3. Existe relación entre aplicación y uso del conocimiento con adaptación al cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021.</p>	<p>Gestión del Conocimiento</p>	<p>Creación de conocimiento</p>	Adquisición de información	<p>Población: 50</p> <p>Muestra: 50</p>
					Diseminación de la información	
					Interpretación compartida	
				<p>Transferencia y almacenamiento de conocimiento</p>	Almacenar conocimiento	
					Transferir conocimiento	
					<p>Aplicación y uso del Conocimiento</p>	
			Sistemas para capturar y compartir el aprendizaje			
			<p>Adaptación al Cambio</p>	<p>Etapas de Descongelamiento</p>		
					Cambio planificado	
Ventaja competitiva						
<p>Etapas de Cambio</p>	Agente de cambio					
	Tareas Estructura					
	<p>Etapas de Recongelamiento</p>	Evaluar los resultados				
Reforzar el cambio Introducir mejoras						

Anexo 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

“Gestión del Conocimiento y Adaptación al Cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021”

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi Siempre (CS)	A veces (A)	Casi Nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Variable: Gestión del conocimiento	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Creación de conocimiento	5	4	3	2	1
1. Los tutores adquieren información a través de capacitaciones constantes para luego ser evaluados según su nivel de conocimiento.					
2. Los directivos crean conocimiento el cual de manera conveniente trasciende a todos los niveles, interactuando entre ellos.					
3. Se generan los ambientes propicios y mecanismos adecuados para la correcta diseminación del conocimiento en la institución.					
4. Existen procesos informales de diseminación que implican la realización de actividades espontáneas y voluntarias para la difusión de la información.					
5. Los encargados de establecer las metas y objetivos comparten dicha información de manera clara y precisa.					
6. Se realizan capacitaciones y reuniones con la finalidad de alinear la información transmitida.					
Dimensión 2: Transferencia y almacenamiento de conocimiento					
7. Se cuenta con una base de datos y portales de intranet para el debido almacenamiento facilitando el acceso de la información a todos los tutores del área.					
8. Se envían correos electrónicos para el oportuno recordatorio de las capacitaciones, reuniones, y charlas que realiza la institución.					
9. El conocimiento es transferido desde el personal más experimentado hasta el más inexperto, minimizando riesgos y reduciendo posibles errores.					
10. Se utilizan mapas de conocimiento que permitan facilitar la transferencia de información.					
Dimensión 3: Aplicación y uso del conocimiento					

11. Quienes imparten el conocimiento fomentan el trabajo en equipo, logrando sinergia y reciprocidad.					
12. El trabajo en equipo es realizado de manera eficiente con el propósito de recopilar experiencias e intercambiar información.					
13. Los directivos implementan sistemas que proporcionan aprendizaje para el uso correcto de las nuevas tecnologías que se adquieren.					
14. Los tutores tienen fácil acceso a la información en cuanto a innovaciones tecnológicas.					

¡Muchas gracias por su participación!

Elaboración propia

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

“Gestión del Conocimiento y Adaptación al Cambio en el área de tutoría de una institución educativa de Lima, 2021”

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi Siempre (CS)	A veces (A)	Casi Nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Variable: Adaptación al cambio	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Etapa de Descongelamiento	5	4	3	2	1
1. Se realiza un análisis interno y externo antes de implementar un cambio planificado.					
2. Los tutores tienen conocimiento de la situación actual de la Institución Educativa.					
3. Todos los cambios que realizan en la Institución son evaluados y planificados.					
4. Se analizan los problemas de la Institución para luego buscar las soluciones pertinentes.					
5. Los cambios que realiza la Institución son eficaces y ayuda a obtener una ventaja frente a la competencia.					
6. La Institución busca adaptarse al cambio para ser competente frente a otras Instituciones.					
Dimensión 2: Etapa de cambio o movimiento					
7. El área de coordinación académica toma en cuenta las opiniones y sugerencias de los tutores.					
8. Los directivos toman decisiones asertivas para la mejora de la Institución.					
9. Las tareas son distribuidas correctamente para los nuevos cambios de la Institución.					
10. La tareas y funciones asignadas a los tutores son adecuadamente monitoreadas.					
11. Los cambios realizados se rigen a los lineamientos de la Institución Educativa.					
12. La gerencia realiza una adecuada planificación y ejecuta los cambios indicados					
Dimensión 3: Etapa de recongelamiento					
13. Se efectúan encuestas para evaluar los resultados de los cambios realizados en la Institución.					
14. Se reúnen mensualmente para analizar los resultados alcanzados de la Institución.					
15. Los cambios planificados y ejecutados son monitoreados para reforzar puntos débiles.					

16.Los directivos evalúan los cambios implementados periódicamente.					
17.El proceso de adaptación recibe sugerencias por parte de los tutores para introducir mejoras a la Institución.					
18. Las sugerencias y opiniones de los tutores es considerado como mejora para la Institución.					

¡Muchas gracias por su participación!

Elaboración propia

Anexo: 5 BASE DE DATOS EXCEL DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

NÚMERO DE ENCUESTADOS	VARIABLE : GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO																TOTAL = la suma de todos los sub totales	
	D1 Creación del conocimiento							D2 Transferencia y uso del conocimiento				D3 Aplicación y uso del conocimiento				SUB TOTAL D3		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	SUB TOTAL D1	P7	P8	P9	P10	SUB TOTAL D2	P11	P12	P13			P14
Encuestado 1	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	68
Encuestado 2	5	5	4	5	4	5	28	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	67
Encuestado 3	4	3	5	5	5	4	26	5	5	5	4	19	4	4	5	5	18	63
Encuestado 4	4	4	3	4	4	4	23	4	5	4	4	17	4	4	4	5	17	57
Encuestado 5	4	4	4	4	4	3	23	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	56
Encuestado 6	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	54
Encuestado 7	2	3	3	4	3	2	17	4	3	3	4	14	3	4	3	3	13	44
Encuestado 8	2	3	4	3	4	3	19	3	4	3	3	13	4	4	2	1	11	43
Encuestado 9	2	3	2	3	4	4	18	3	4	3	4	14	4	4	2	2	12	44
Encuestado 10	2	2	3	3	3	3	16	4	3	3	3	13	3	4	2	1	10	39
Encuestado 11	3	2	4	3	4	4	20	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	43
Encuestado 12	3	2	2	3	3	4	17	4	3	3	3	13	3	3	2	2	10	40
Encuestado 13	2	3	3	4	2	3	17	4	4	3	3	14	5	4	3	3	15	46
Encuestado 14	2	3	2	4	4	2	17	5	3	3	3	14	5	4	3	2	14	45
Encuestado 15	2	3	2	4	3	2	16	5	3	2	4	14	5	2	3	3	13	43
Encuestado 16	1	3	2	4	3	2	15	4	3	2	4	13	4	3	3	5	15	43
Encuestado 17	2	3	2	4	3	3	17	5	4	3	4	16	4	3	3	2	12	45
Encuestado 18	2	3	2	3	3	2	15	3	4	2	3	12	4	3	2	2	11	38
Encuestado 19	2	2	2	3	2	2	13	4	4	2	3	13	3	4	3	3	13	39
Encuestado 20	2	1	3	2	2	2	12	2	3	2	3	10	4	4	3	2	13	35
Encuestado 21	3	3	3	2	4	3	18	3	3	2	3	11	4	4	2	3	13	42
Encuestado 22	2	3	3	2	4	3	17	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	42
Encuestado 23	3	2	2	3	4	3	17	3	1	3	2	9	3	3	2	3	11	37
Encuestado 24	2	2	3	2	3	5	17	3	3	3	4	13	3	3	2	2	10	40
Encuestado 25	2	2	3	2	4	5	18	4	3	3	1	11	3	3	1	1	8	37
Encuestado 26	2	3	2	3	4	5	19	4	3	2	3	12	3	3	3	2	11	42
Encuestado 27	2	1	2	3	5	3	16	5	3	3	2	13	5	2	1	3	11	40
Encuestado 28	3	2	3	3	3	3	17	5	4	2	2	13	5	2	2	3	12	42
Encuestado 29	3	3	3	3	2	3	17	3	4	4	3	14	2	2	2	3	9	40
Encuestado 30	3	3	3	2	4	3	18	3	2	4	4	13	2	2	2	3	9	40
Encuestado 31	3	3	3	3	2	4	18	2	2	3	4	11	2	4	2	5	13	42
Encuestado 32	3	2	2	2	2	4	15	2	3	3	4	12	3	4	2	3	12	39
Encuestado 33	3	3	3	3	4	4	20	2	3	3	2	10	2	3	1	2	8	38
Encuestado 34	4	1	3	2	2	2	14	3	4	3	2	12	3	2	1	2	8	34
Encuestado 35	4	2	2	3	2	3	16	3	4	3	3	13	2	2	2	2	8	37
Encuestado 36	4	3	3	3	3	3	19	3	4	2	3	12	4	2	2	3	11	42
Encuestado 37	3	2	3	2	3	2	15	3	2	2	2	10	4	3	2	3	12	37
Encuestado 38	3	2	2	2	2	2	13	3	3	3	3	12	4	2	2	3	11	36
Encuestado 39	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	3	11	3	3	2	3	11	39
Encuestado 40	3	3	2	2	2	2	14	2	3	3	4	12	4	2	3	2	11	37
Encuestado 41	3	2	3	3	2	2	15	2	3	3	4	12	3	2	2	3	10	37
Encuestado 42	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	2	11	3	2	2	3	10	33
Encuestado 43	2	2	3	3	2	3	15	3	4	3	2	12	3	2	3	2	10	37
Encuestado 44	2	3	3	2	2	3	15	3	4	2	3	12	2	3	3	2	10	37
Encuestado 45	3	3	2	3	3	3	17	4	4	3	2	13	2	3	3	2	10	40
Encuestado 46	2	3	3	3	3	3	17	2	3	2	3	10	2	3	2	3	10	37
Encuestado 47	2	2	2	3	3	3	15	2	2	3	3	10	3	2	2	3	10	35
Encuestado 48	2	3	3	3	3	3	17	2	1	2	2	7	3	2	2	2	9	33
Encuestado 49	2	4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	42
Encuestado 50	2	3	3	2	3	3	16	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	32

BASE DE DATOS EXCEL DE LA VARIABLE ADAPTACIÓN AL CAMBIO

VARIABLE: ADAPTACIÓN AL CAMBIO																							
NÚMERO DE ENCUESTADOS	D1: Etapa de Descongelamiento							D2: Etapa de cambio de ritmo vital							D3: Etapa de Recarga también							TOTAL = la suma de todas las sub totales	
	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SUB TOTAL D1	P21	P22	P23	P24	P25	P26	SUB TOTAL D2	P27	P28	P29	P30	P31	P32	SUB TOTAL D3		
Encuestado 1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	4	2	2	4	5	4	21	80	
Encuestado 2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	3	4	3	3	3	4	20	79	
Encuestado 3	5	4	4	5	4	5	27	5	4	5	4	5	5	28	3	5	4	3	5	5	25	80	
Encuestado 4	4	4	4	4	5	3	24	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	2	3	5	23	75	
Encuestado 5	4	5	3	4	5	3	24	4	4	4	5	4	5	26	5	5	3	4	4	4	25	75	
Encuestado 6	4	3	3	4	5	3	22	4	3	4	5	4	4	24	2	3	2	5	5	5	22	68	
Encuestado 7	4	5	2	4	3	4	22	3	3	4	4	4	4	22	1	5	4	3	3	3	19	63	
Encuestado 8	3	4	3	4	5	4	23	3	2	3	3	4	4	19	5	4	3	5	5	4	26	68	
Encuestado 9	3	5	4	4	3	4	23	3	4	3	2	5	4	21	3	3	5	3	4	5	23	67	
Encuestado 10	3	4	5	5	4	5	26	2	5	3	4	4	3	21	2	2	4	4	4	4	20	67	
Encuestado 11	3	5	5	3	5	5	26	2	3	3	3	4	3	18	3	2	3	3	2	1	14	58	
Encuestado 12	2	3	5	3	3	5	21	3	4	3	3	4	3	20	2	1	2	3	1	2	11	52	
Encuestado 13	2	4	4	3	4	3	20	3	3	4	2	3	3	18	1	2	3	2	3	2	13	51	
Encuestado 14	2	3	4	4	1	3	17	3	3	4	2	3	3	18	2	2	2	1	2	3	12	47	
Encuestado 15	4	3	3	4	5	3	22	3	3	4	3	3	2	18	3	3	3	2	2	2	15	55	
Encuestado 16	4	3	3	3	4	4	21	4	3	2	2	2	2	15	3	4	3	5	4	1	20	56	
Encuestado 17	3	2	2	3	3	4	17	4	1	2	3	2	2	14	3	4	4	4	3	1	19	50	
Encuestado 18	3	2	2	2	3	4	16	4	2	2	4	3	4	19	3	3	5	5	5	2	23	58	
Encuestado 19	3	2	2	2	3	5	17	3	3	2	3	2	3	16	2	2	3	4	3	1	15	48	
Encuestado 20	5	3	3	2	4	5	22	3	5	3	4	4	3	22	2	4	2	5	2	1	16	60	
Encuestado 21	5	2	3	3	3	3	19	3	3	3	2	3	3	17	3	3	4	5	1	2	18	54	
Encuestado 22	4	2	4	3	3	4	19	2	3	3	4	5	2	19	3	2	3	4	4	3	19	57	
Encuestado 23	2	2	4	4	4	5	21	2	3	1	2	1	1	10	1	1	2	3	5	2	14	45	
Encuestado 24	2	2	3	3	3	5	18	3	4	1	3	2	2	15	2	2	4	5	5	2	20	53	
Encuestado 25	2	3	2	3	4	4	18	2	4	4	4	3	2	19	3	3	1	4	5	1	17	54	
Encuestado 26	2	4	2	3	4	4	19	2	3	4	2	3	2	16	2	2	3	3	2	3	15	50	
Encuestado 27	3	3	3	2	3	5	19	2	3	3	1	1	3	13	2	3	2	1	2	1	11	43	
Encuestado 28	3	4	3	2	3	5	20	3	3	3	2	2	4	17	1	2	2	3	3	3	16	51	
Encuestado 29	4	3	4	3	3	5	22	2	3	3	1	1	4	14	3	2	3	2	2	3	15	51	
Encuestado 30	3	3	4	2	3	3	18	3	2	3	3	3	5	19	4	3	2	3	3	2	17	54	
Encuestado 31	3	2	3	2	3	3	16	3	2	3	2	2	4	16	2	3	3	2	2	3	15	47	
Encuestado 32	2	2	3	2	3	3	15	4	2	2	2	3	4	17	1	1	2	2	3	1	10	42	
Encuestado 33	4	2	3	3	2	3	17	2	3	2	1	2	3	13	2	2	3	1	2	1	11	41	
Encuestado 34	3	3	2	2	3	4	17	2	3	2	3	2	2	14	1	1	2	3	2	2	11	42	
Encuestado 35	4	2	2	2	3	3	16	2	3	2	2	3	3	15	2	3	3	2	3	2	15	46	
Encuestado 36	3	2	2	3	2	3	15	2	3	2	3	4	4	17	2	2	3	3	4	3	17	49	
Encuestado 37	4	3	2	3	2	2	16	3	3	3	3	4	3	19	3	2	3	3	4	3	18	53	
Encuestado 38	3	3	2	3	2	2	15	2	3	2	3	3	3	16	4	3	3	3	3	5	21	52	
Encuestado 39	2	3	3	3	2	2	15	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	5	16	43	
Encuestado 40	2	3	3	2	3	3	15	2	2	3	2	4	1	14	4	4	3	2	4	4	21	50	
Encuestado 41	2	2	2	2	3	3	14	2	2	4	3	3	2	16	2	3	4	3	3	4	19	49	
Encuestado 42	3	2	2	3	3	2	15	2	3	2	3	2	2	14	4	5	2	3	2	4	20	49	
Encuestado 43	3	2	3	2	2	3	15	3	1	3	3	1	4	15	2	1	1	1	1	3	9	39	
Encuestado 44	2	2	3	2	2	3	14	3	2	3	2	2	5	18	3	2	3	2	2	2	14	46	
Encuestado 45	2	3	2	2	3	3	15	4	3	2	3	3	5	20	4	3	2	3	3	2	17	52	
Encuestado 46	3	3	3	2	3	2	16	2	3	2	2	2	4	15	2	3	3	2	2	3	15	46	
Encuestado 47	2	3	3	2	3	2	15	1	1	2	2	3	3	12	1	1	2	2	3	3	12	39	
Encuestado 48	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	13	2	2	3	1	2	1	11	36	
Encuestado 49	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	3	2	2	13	1	1	2	3	2	1	10	35	
Encuestado 50	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	3	2	14	2	3	3	2	2	2	14	40	

Anexo 6: BASE DE DATOS - SPSS

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO- BASE DE DATOS SPSS - AGRUPADAS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 48 de 48 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
6	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4
8	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	1	3
9	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3
10	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	1	3
11	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
12	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2
13	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	5	4	3	3	2
14	2	3	2	4	4	2	5	3	3	3	5	4	3	2	2
15	2	3	2	4	3	2	5	3	2	4	5	2	3	3	4
16	1	3	2	4	3	2	4	3	2	4	4	3	3	5	4
17	2	3	2	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	2	3
18	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	2	2	3
19	2	2	2	3	2	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3
20	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4	3	2	5
21	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	5
22	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
23	3	2	2	3	4	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO- BASE DE DATOS SPSS - AGRUPADAS.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	Los tutores reci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	Los directivos c...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	Se generan los ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	Existen proces...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	Los encargado...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	Se realizan cap...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	Se cuenta con ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	Se envían corre...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	El conocimient...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	Se utilizan map...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	Quienes impart...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	El trabajo en eq...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	Los directivos i...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	Los tutores tien...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	Se realiza un a...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	Los tutores tien...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	Todos los cam...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	Se analizan los...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	Los cambios q...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	La Institución b...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	El área de coor...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	Los directivos t...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	Las tareas son ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0	La tareas y fun...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	8	0	Los cambios q...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Anexo 7: RESULTADOS DEL ALFA DE CRONBACH

Variable: Gestión del Conocimiento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	14

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Los tutores reciben capacitaciones constantes y luego son evaluados según el nivel de conocimiento.	39,08	58,320	,512	,886
2. Los directivos crean conocimiento el cual de manera conveniente trasciende a todos los niveles, interactuando entre ellos.	39,06	56,874	,654	,880
3. Se generan los ambientes propicios y mecanismos adecuados para la correcta diseminación del conocimiento en la institución	38,98	59,408	,520	,885

4. Existen procesos informales de diseminación que implican la realización de actividades espontáneas y voluntarias para la difusión de la información.	38,74	55,707	,748	,876
5. Los encargados de establecer las metas y objetivos comparten dicha información de manera clara y precisa.	38,66	59,127	,436	,889
6. Se realizan capacitaciones y reuniones con la finalidad de alinear la información transmitida.	38,68	59,610	,379	,892
7. Se cuenta con una base de datos y portales de intranet para el debido almacenamiento facilitando el acceso de la información a todos los tutores del área.	38,42	56,412	,561	,884
8. Se envían correos electrónicos para el oportuno recordatorio de las capacitaciones, reuniones, y charlas que realiza la institución.	38,50	57,235	,542	,885
9. El conocimiento es transferido desde el personal más experimentado hasta el más inexperto, minimizando riesgos y reduciendo posibles errores.	38,84	56,872	,688	,879

10. Se emplean herramientas como mapas de conocimiento que permitan facilitar la transferencia de información.	38,64	57,174	,601	,882
11. Quienes imparten el conocimiento fomentan el trabajo en equipo, logrando sinergia y reciprocidad.	38,36	58,398	,440	,889
12. El trabajo en equipo se realiza de manera eficiente con el propósito de recopilar experiencias e intercambiar información	38,70	57,071	,595	,882
13. Los directivos implementan sistemas que proporcionan aprendizaje para el uso correcto de las nuevas tecnologías que se adquieren.	39,26	54,115	,773	,873
14. Los tutores tienen fácil acceso a la información haciendo uso de las innovaciones tecnológicas proporcionadas por la institución.	38,96	55,386	,600	,882

RESULTADOS DEL ALFA DE CRONBACH

Variable: Adaptación al Cambio

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	18

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Se realiza un análisis interno y externo antes de implementar un cambio planificado.	50,22	115,889	,579	,885
2. Los tutores tienen conocimiento de la situación actual de la Institución Educativa.	50,32	113,651	,665	,882
3. Todos los cambios que realizan en la Institución son evaluados y planificados.	50,26	119,217	,426	,890
4. Se analizan los problemas de la Institución para luego buscar las soluciones pertinentes.	50,36	113,256	,736	,880
5. Los cambios que realiza la Institución son eficaces y ayuda a obtener una ventaja frente a la competencia	50,08	113,585	,656	,882

6. La Institución busca adaptarse al cambio para ser competente frente a otras Instituciones.	49,76	119,411	,366	,892
7. El área de coordinación académica toma en cuenta las opiniones y sugerencias de los tutores.	50,48	115,642	,624	,884
8. Los directivos toman decisiones asertivas para la mejora de la Institución	50,38	115,098	,618	,884
9. Las tareas son distribuidas correctamente para los nuevos cambios de la Institución.	50,38	114,934	,612	,884
10. La tareas y funciones asignadas a los tutores son adecuadamente monitoreadas.	50,46	114,621	,634	,883
11. Los cambios realizados se rigen a los lineamientos de la Institución Educativa.	50,28	110,614	,711	,880
12. La gerencia realiza una adecuada planificación y ejecuta los cambios indicados.	50,08	117,300	,432	,890
13. Se efectúan encuestas para evaluar los resultados de los cambios realizados en la Institución.	50,76	117,737	,451	,889

14. Se reúnen mensualmente para analizar los resultados alcanzados de la Institución.	50,62	115,914	,490	,888
15. Los cambios planificados y ejecutados son monitoreados para reforzar puntos débiles.	50,44	121,802	,318	,893
16. Los directivos evalúan los cambios implementados periódicamente.	50,34	117,127	,418	,891
17. El proceso de adaptación recibe sugerencias por parte de los tutores para introducir mejoras a la Institución	50,28	116,124	,454	,889
18. Las sugerencias y opiniones de los tutores es considerado como mejora para la Institución.	50,60	114,857	,447	,890



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO EN EL ÁREA DE TUTORÍA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LIMA, 2021.", cuyos autores son LIZANA SARCO KARINA JESUS, ROSAS GUZMAN SUSANA GABY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 26 de Julio del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN DNI: 40786760 ORCID 0000-0002-7186-9411	Firmado digitalmente por: VROMEROES el 03-08- 2021 18:14:58

Código documento Trilce: TRI - 0152583