



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del conocimiento e innovación organizacional de las
Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Vila Sánchez, Ana Marcelina (ORCID: 000-0001-9768-2834)

ASESORA:

Dra. Soria Pérez, Yolanda Felicitas (ORCID: 0000-0002-1171-4768)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por allanarme el camino, ante las adversidades, gracias a mis padres, muchos de mis logros se los debo a ustedes, incluido este logro y su amor que es el detonante de mi fuerza, mi felicidad.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de crecer profesionalmente y contribuir al logro de mis metas. A la Dra. Yolanda Soria Pérez, por su apoyo y guía para llevar a término esta investigación

Índice de Contenidos

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	5
III. METODOLOGÍA	16
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSION.....	37
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS.....	52

Índice de Tablas

Tabla 1	Niveles de la gestión del conocimiento en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.....	23
Tabla 2	Niveles de la creación del conocimiento en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021	24
Tabla 3	Niveles del aprendizaje continuo en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.....	25
Tabla 4	Niveles de los Sistemas de conocimiento y retroalimentación en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021	26
Tabla 5	Niveles de la gestión de las competencias individuales en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021	27
Tabla 6	Niveles de la innovación organizacional en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021	28
Tabla 7	Niveles de la cultura de innovación en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.....	29
Tabla 8	Niveles del liderazgo transformacional en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.....	30
Tabla 9	Niveles de la dimensión de aprendizaje organizacional en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021	31
Tabla 10	Correlación entre la variable de gestión del conocimiento y la variable innovación organizacional	32
Tabla 11	Correlación entre la variable de variable innovación organizacional y la dimensión creación de conocimiento.....	33
Tabla 12	Correlación entre la variable de variable innovación organizacional y la dimensión aprendizaje continuo	34
Tabla 13	Correlación entre la variable de variable innovación organizacional y la dimensión sistemas de conocimiento y retroalimentación.....	35
Tabla 14	Correlación entre la variable de variable innovación organizacional y la dimensión gestión de las competencias individuales	36

Índice de Figuras

Figura 1	Niveles de la variable gestión del conocimiento en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021	23
Figura 2	Niveles de la dimensión creación del conocimiento en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021	24
Figura 3	Niveles de la dimensión aprendizaje continuo en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021	25
Figura 4	Niveles de la dimensión sistemas de conocimiento y retroalimentación en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021	26
Figura 5	Niveles de la gestión de las competencias individuales en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021	27
Figura 6	Niveles de la dimensión innovación organizacional en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021	28
Figura 7	Niveles de la dimensión cultura de innovación en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021	29
Figura 8	Niveles de la dimensión liderazgo transformacional en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021	30
Figura 9	Niveles de la dimensión aprendizaje organizacional en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021	31

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021.

El tipo de investigación fue básica del nivel descriptiva correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal. La población estuvo conformada por 100 docentes de instituciones educativas de la jurisdicción de Puente Piedra. La técnica empleada para recaudar información fue una encuesta y los instrumentos de tipo cuestionarios las cuales fueron correctamente validados a través de juicios de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra alta confiabilidad.

De acuerdo al objetivo general planteado se arribó que según el Rho de Spearman siendo un $r = 0.805$, existió una correlación positiva significativa, un Sig. = 0.000 < 0,05 afirmando que existe relación entre significativa entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021.

Palabras clave: Transferencia del conocimiento, sistema de información de gestión, cambio cultural.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between knowledge management and organizational innovation in the educational institutions of Puente Piedra 2021.

The type of research was basic at the descriptive correlational level, with a quantitative approach; non-experimental design, cross section. The population was made up of 100 teachers from educational institutions in the Puente Piedra jurisdiction. The technique used to collect information was a survey and questionnaire-type instruments, which were correctly validated through expert judgments and establishing their reliability through the Cronbach's Alpha statistic, which shows high reliability.

According to the general objective set, it was concluded that according to Spearman's Rho, with $r = 0.805$, there was a significant positive correlation, $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$, stating that there is a significant relationship between knowledge management and organizational innovation of the educational institutions of Puente Piedra 2021.

Keywords: Knowledge transfer, management information system, cultural change.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años a nivel mundial se ha generado un incesante corriente de desarrollo dentro del marco organizacional sea esta pública o privada; este desarrollo proviene del incesante flujo de información que existe a través de las organizaciones dentro del marco de flujo de información debido a la globalización que es un fenómeno que en la actualidad determina el crecimiento y desarrollo de la sociedad. También es innegable que en los últimos años se ha incrementado este flujo de información debido al aprovechamiento que existe por parte de las organizaciones de la información de naturaleza transversal que le permiten tomar decisiones maximizando el uso de los recursos con los que cuenta.

Es así que la gestión del conocimiento permite a las organizaciones un alto nivel colaborativo, lo que resulta en elementos tangibles que permiten a las organizaciones determinar el concepto de valor añadido dentro de su cadena de valor. Éste hecho permite a la organización aportar significativamente dentro del entorno en el cual realizan sus acciones permitiendo que los actores sociales puedan generar elementos de ventaja competitiva de nivel organizacional (Bradley, 1997).

A nivel mundial en países del primer mundo como es el caso de España, las organizaciones han desarrollado estrategias respecto a la gestión del conocimiento con la finalidad de apoyar a las organizaciones en la toma de decisiones organizacionales. Este tipo de estrategias han sido orientadas tanto por las organizaciones públicas como privadas con la finalidad de en base a un esfuerzo conjunto desarrollar una articulada gestión del conocimiento en favor de la sociedad. Es necesario resaltar que el sector educación dentro de estas estrategias a jugado un rol importante en el marco de la difusión y transferencia de la gestión del conocimiento que se hace a nivel de todos los segmentos de nivel educativo.

En países de Latinoamérica y el Caribe existe un esfuerzo por parte de las organizaciones gubernamentales en buscar una articulación respecto a la gestión del conocimiento para la toma de decisiones en los diferentes sectores gubernamentales (Hervis, 2018). Sin embargo, este tipo de esfuerzos no resultó eficientes debido a la ineficacia respecto a la difusión del conocimiento que debe

existir entre las organizaciones de un mismo sector. Tal es el caso que en países como Colombia pese a que su sistema educativo es uno de los más coherentes dentro de los países de la región, existe una clara brecha en la gestión del conocimiento entre las instituciones del sector público versus el sector privado (Becerra, 2015). El sector privado ha generado espacios con la finalidad de compartir sus experiencias educativas ampliando su gestión del conocimiento en aras de garantizar una educación de calidad y que esté acorde con los intereses propios de las instituciones del sector (Lorente, 2019).

En el Perú si bien existe una gestión política en el sector educación que busca la innovación y modernización, al igual que los países de la región no ha habido un esfuerzo articulado por parte del Estado con la finalidad de lograr la transferencia de experiencias educativas y con esto lograr una reducción de la brecha de la gestión del conocimiento entre las organizaciones públicas y privadas (Millan, 2019). Por otro lado, incluso dentro del mismo sector del Estado existe una clara diferencia entre la forma como se imparte la educación dentro de las ciudades en relación a elementos rurales.

A nivel local, el distrito de Puente Piedra es uno de los sectores poblacionales que ha tenido mayor crecimiento demográfico en los últimos 15 años, sin embargo, el esfuerzo por parte del Estado con la finalidad de dotar de mejores recursos educativos no ha ido de manera coherente con el crecimiento demográfico del distrito. Por otro lado, si bien es cierto por parte de las autoridades de la unidad de servicios educativos existe una alineación de nivel normativo con lo dispuesto por el Ministerio de Educación, la falta de infraestructura, capacitación administrativa, falta de recursos económicos y humanos; no han permitido estrategias de innovación organizacional acordes con la realidad socioeconómica que vive este sector poblacional.

Por lo expuesto precedentemente se plantea el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021?. Asimismo, se plantean los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la creación de conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021?, ¿Qué relación existe entre el aprendizaje continuo y la

innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021?, ¿Qué relación existe entre los sistemas de conocimiento y retroalimentación y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021? y ¿Qué relación existe entre la gestión de las competencias individuales y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021?.

El presente trabajo tiene una justificación teórica debido a que la gestión del conocimiento y las acciones innovación organizacional enmarcadas en el ámbito educativo permite a las organizaciones incrementar el nivel cognoscitivo respecto a las estrategias y mecanismos que deben implementarse en este sector para el desarrollo adecuado de las actividades que en ella se realizan así poder tomar las acciones en beneficio de alcanzar sus metas y resultados. Tiene una justificación metodológica debido a que sigue técnicas propias de la metodología científica que desde el enfoque cuantitativo permitan establecer una relación que existe entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional que en ella se implementan. Tiene una justificación práctica debido a que el resultado de esta investigación sirve a la organización para dimensionar que tan el nivel de significancia entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional y de esta manera contribuir en la mejora de las prácticas de creación, sistematización y retroalimentación del conocimiento,

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se ha planteado el siguiente objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021. Asimismo, se han planteado los siguientes objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre la creación de conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021; determinar la relación que existe entre el aprendizaje continuo y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021; establecer la relación que existe entre los sistemas de conocimiento y retroalimentación y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021 y determinar la relación existe entre la gestión de las competencias individuales y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021.

Por lo reseñado se presentan la siguiente hipótesis general; que existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la innovación

organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021. Asimismo, se plantean las siguientes hipótesis específicas: que existe una relación significativa entre la creación de conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021; existe una relación significativa entre el aprendizaje continuo y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021; existe una relación significativa entre los sistemas de conocimiento y retroalimentación y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021 y que existe una relación significativa entre la gestión de las competencias individuales y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se ha requerido de recopilación de información sobre trabajos referidos a la gestión del conocimiento y la innovación organizacional como ejes fundamentales de investigación.

En el ámbito nacional, Durán (2019), en su investigación que tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre la gestión del conocimiento y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones de educación primaria de la ciudad de Puno la misma que fue un estudio cuantitativo del tipo básico, es descriptiva y con un diseño correlacional concluyó, que la gestión del conocimiento ayuda en el clima laboral existente entre las organizaciones ya que permite el desarrollo profesional de los colaboradores. En este sentido es importante recalcar que uno de los elementos fundamentales sobre los cuales se debe trabajar en los colaboradores de cualquier tipo de organización es el fomentar su desarrollo personal y profesional (Casa et al., 2019). Es por ello que las organizaciones que implementan dentro de sus políticas estrategias de gestión del conocimiento centran sus esfuerzos en tener un capital humano acorde con las exigencias propias de la organización con la finalidad de maximizar la satisfacción no sólo del cliente externo a la organización sino también del cliente interno es decir de los colaboradores de la misma.

Condori (2019), en su investigación que tuvo como objetivo fue determinar el grado de relación entre liderazgo y gestión del conocimiento de los directores del instituto superior pedagógico de Puno, 2017, cuyo método de investigación fue descriptivo, y correspondió al diseño correlacional, concluyó que la correcta implementación de estrategias de gestión del conocimiento depende de la forma como la alta dirección de la organización tiene un factor adecuado de liderazgo y compromiso con los objetivos institucionales. Este liderazgo implica establecer mecanismos de supervisión continua con la finalidad de tomar medidas que permitan la adaptación y adecuación de las estrategias implementadas en base a la gestión del conocimiento. Es por ello que la alta dirección tiene que ser consciente de la importancia de la información que se generan dentro de ellas.

Coaquira (2017), en su investigación que tuvo como objetivo confirmar las relaciones causales sugeridas por un modelo teórico que explica que la mejora del

desempeño organizacional se desarrolla a través de la práctica de la gestión de la calidad, la gestión del conocimiento y el liderazgo transformacional; esta investigación fue correlacional múltiple con un enfoque transversal y concluyó que las organizaciones deben poner especial énfasis en la forma como se gestiona la interacción dentro de los colaboradores de la misma basándose en elementos de orientación al cliente, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional. También afirma que es importante que esta interacción se realice de manera dinámica tomando en consideración la apertura para la innovación organizacional en base a las experiencias adquiridas por los colaboradores. También señala el autor que la transformación de las organizaciones obedece en gran parte a la manera como el recurso humano perteneciente a esta debe estar altamente involucrado con los objetivos organizacionales.

Baquerizo et al. (2017), concluyó que es importante que la gestión del conocimiento como tal debe estar relacionada con la administración "inteligente" de las organizaciones. Esta investigación tuvo como objetivo proponer el uso del conocimiento como recurso que puede ser transferido para resolver problemas y estimular el logro de resultados trascendentales. Bajo este enfoque el autor planteó que es importante que las organizaciones implementen sistemas de toma de decisiones que le permita relacionar los diferentes patrones de información que generan dentro de organización con la finalidad de establecer lineamientos que puedan ser poco más adelante utilizados por la organización con la finalidad de cumplir los objetivos planificados. Este tipo de enfoque debe ir acompañado por una adecuada sistematización de la información que le permita la catalogación de la misma de manera adecuada de los datos referidos con la finalidad de poder ser de ayuda para los colaboradores encargados de la organización y así generar métodos que deben implementarse en la organización con la finalidad de generar políticas de innovación adecuadas.

Chung (2017), en su investigación que tuvo como objetivo determinar si la cultura organizacional rige la relación entre las prácticas de liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas de formación profesional; esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo correlacional, deductivo y analítico, concluyó que es importante una adecuada política organizacional para el

liderazgo de los altos directivos con la finalidad de poder determinar las estrategias que deben ser empleadas por la organización con la finalidad de innovar los procesos que existen dentro de ella. Esta innovación requiere de manera específica una adecuada relación con la gestión del conocimiento que debe acompañar su implementación. Este conocimiento por ende debe ser debidamente potencializado por la alta dirección con la finalidad de que los colaboradores entiendan la importancia no sólo del acopio de información sino también de la utilización de la misma de manera intensiva.

En el plano internacional Smith & Mannucci (2017), en su investigación que tuvo como objetivo conceptualizar la gestión de las ideas dentro de las organizaciones desde la generación de ideas, elaboración de ideas, promoción de ideas e implementación de ideas y además propuso el análisis de la flexibilidad cognitiva, apoyo, influencia y visión compartida; esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo del tipo correlacional, concluyó que la gestión del conocimiento tiene un alto nivel de influencia sobre el desarrollo formativo del entorno social en el cual se implementa. Es debido a ello que este conocimiento debe ser debidamente sistematizado con la finalidad de poder aprovecharse los patrones de información que se genera en todo tipo de entorno en especial en el virtual el mismo que debe ser potencializado dentro del sector educativo con la finalidad de lograr un aprendizaje integral (Lin, 2011).

De la Torre et al. (2016), en su investigación que tuvo como objetivo revisar los diversos procesos que se realizan en la gestión del conocimiento en una organización fue de un enfoque cuantitativo y fue del tipo mixto descriptivo, señaló que es importante la articulación de la gestión del conocimiento con la finalidad de poder maximizar el uso de los recursos que tienen las organizaciones basadas en toma de decisiones que permitan el cumplimiento de los objetivos definidos en la misma. Es por ello que la gestión de conocimientos debe facilitar la innovación en las organizaciones de todo tipo, ya que mediante un uso racional de esta fuente de información se puede lograr que las organizaciones puedan generar estrategias planificadas a largo plazo lo que permite no solamente desarrollar una gestión en base a resultados específicos sino también en relación a elementos sobre los cuales se puede generar factores de prospectiva que permitan alinear las

estrategias en un corto, mediano y largo plazo en cualquier tipo de organización sean estas públicas o privadas (Kushwaha & Rao, 2015).

Intezari et al. (2017), en su investigación que tuvo como objetivo identificar los principales procesos de conocimiento asociados a la cultura del conocimiento organizacional también tuvo un enfoque cuantitativo del tipo y uso la metodología de revisión sistemática de la literatura, concluyó que uno de los elementos sobre los cuales se debe trabajar de manera intensiva en las organizaciones el flujo de información la misma que debe con un enfoque integrador con la finalidad de lograr transmitir de manera adecuada el conocimiento entre los agentes interesados (Dalkir, 2021). Es por ello que el factor de colaboración se constituyen el eje central sobre el cual debe guiarse el conocimiento con la finalidad de generar estrategias de naturaleza transversal que permitan a la organización compartir de manera coherente y sistemática los patrones de información que generan conocimiento para una adecuada toma de decisiones y un entendimiento de los resultados de los procesos.

Ohemeng et al. (2015), cuya investigación tuvo como objetivo investigar el nivel de la utilización de las TIC en la gestión del conocimiento en el sistema educativo y tuvo un enfoque cuantitativo correlacional, concluyo que el uso de las tecnologías de información y comunicaciones hoy en día hace determinante la forma como se debe gestionar el conocimiento de las organizaciones con la finalidad de identificar estrategias de mejora dentro de la realización de los procesos que en ella se realiza (Issa y Haddad, 2008). Es por ello que una adecuada ordenación de los datos que se generan dentro de las organizaciones permite a estas una rápida y adecuada toma de decisiones adaptándose de manera continua a los cambios que el entorno puede demandar por parte de la organización (Vasconcelos y Rocha, 2017).

Radwan (2015), concluyó que la gestión de conocimiento debería acompañar de una correcta gestión de los ambientes de aprendizaje que deben ser debidamente supervisados por las entidades educativas y sus autoridades. En este sentido la gestión del conocimiento debe ser dotada de los recursos adecuados con la finalidad de poder ser implementadas de manera que permita su aprovechamiento. También señala el autor que es importante que las

organizaciones estén en constante relación con el entorno social en el cual se desarrollan las actividades de influencia con la finalidad de poder adaptarse con rapidez a los cambios que en ella se generan y que van a tener un impacto directo en las actividades que se realizan (Costa & Santos, 2017). En este mismo sentido Firestone & McElroy, (2003), señaló también que se deben generar iniciativas con la finalidad de poder administrar de manera correcta el ciclo de vida del conocimiento de la etapa de su captación, ordenamiento, extracción y retroalimentación.

Asma & Abdellatif, (2016), concluyó que la gestión del conocimiento aplicada en el ámbito educativo tiene un impacto directo en los nuevos modelos que se desarrolla en un entorno en el cual la globalización ha tomado vital importancia para el desarrollo de los objetivos organizacionales. Es por ello que una correcta gestión del conocimiento determina la alineación de la planificación estratégica de la organización con miras a afrontar nuevos retos dentro del entorno social en el cual realiza sus acciones (Acharya et al., 2021). Cabe indicar que es importante que este nuevo rol que toma la gestión del conocimiento debe ser adecuadamente liderada por la alta dirección de las organizaciones sea cual fuere el sector al cual pertenece. También señala el autor que los cambios organizacionales se están dando de manera altamente dinámica tomando en consideración la velocidad de la transferencia de información que existe hoy entre las organizaciones (Fatfouta & Stal le-Cardinal, 2021).

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se tomó en consideración las siguientes variables: gestión del conocimiento, innovación organizacional. Se tomó en consideración estas variables debido a la importancia que tiene para el desarrollo organizacional y la forma como ésta debe ser implementada con la finalidad de cumplir con los objetivos planteados al interno de las organizaciones.

Respecto a la primera variable que es la gestión del conocimiento Urbancová & Vnoucková (2015) la conceptualizan como la forma en la cual las organizaciones hacen uso en primer lugar de los patrones de información generados dentro de la misma con la finalidad de poder establecer elementos que le permitan alinear sus estrategias de negocios a los objetivos previamente establecidos.

Echeverri et al., (2018), la define como la necesidad que tienen las organizaciones de administrar el conocimiento y el aprendizaje que existe dentro de ellas con la finalidad de fortalecer y desarrollar los procesos de sobre los cuales se van a determinar los planes estratégicos de la organización y de esta manera permitir su desarrollo tomando en consideración las necesidades y demandas de los individuos que la conforma. Asimismo es importante recabar los conocimientos de los colaboradores con la finalidad de establecer premisas de futuros requerimientos por parte de ellos (Shin et al., 2012)

Acevedo-Correa et al. (2020), señala que la gestión de conocimientos tiene como objetivo utilizar, diseminar, aplicar y renovar de manera sistemática los patrones de conocimiento que existen dentro de una determinada organización; de tal manera que los conocimientos que existe en forma tácita pueden ser explícitos para la organización. En este sentido este tipo de gestión permite crear valor para la organización debido a que le permite solucionar problemas mediante un análisis de los registros existentes (Creed et al., 2014).

Scheuer et al. (2021), define a la gestión del conocimiento como una herramienta que debe ser utilizada con la organización de manera estratégica con la finalidad de potenciar las capacidades de resolución de los colaboradores de la misma y que le permite poco más adelante desarrollar ventajas competitivas respecto a otras organizaciones del mismo rubro. En este sentido Liu et al. (2017), indicaron que es importante que la gestión del conocimiento esté integrada a la forma como la organización toma sus decisiones y que sea de conocimiento y consulta por parte de los colaboradores.

Mata-López et al. (2021), señaló que la gestión del conocimiento es un activo intangible que debe ser valorado por las organizaciones con la finalidad de poder ser utilizada de manera oportuna en el desarrollo de las acciones estratégicas que realiza la organización con la finalidad de establecer mecanismos que logren la eficiencia en el uso de los recursos con los que cuenta.

Medina & Marcela (2018), indica que la gestión del conocimiento debe ser potencializada por las organizaciones y que esta se da de manera continua con la finalidad de solucionar nuevos desafíos, brindar nuevos y mejores servicios o productos y en esencia genera valor a la organización. También señala el autor que

es importante que esta gestión de conocimientos sea integrada y actualizado de manera constante. En ese sentido Harrison y Rouse (2015) señalaron que es importante que exista una retroalimentación constante dentro la organización con la finalidad de afianzar las conductas orientadas a resultados.

A este respecto también las organizaciones hacen uso de la información que existe en el entorno, información que no es generada por la propia organización. Esta interacción entre la información propia de la organización y la externa a la organización es de vital importancia debido a que permite tener una visión integral y por ende las decisiones que se puedan adoptar dentro de las organizaciones están acordes a las necesidades del entorno en el cual deban aplicarse (Lee et al., 2006). La gestión del conocimiento para poder ser desarrollada debe integrar los elementos de capital intelectual, competencia educativa y transferencia de información.

De lo señalado por los actores precedentemente indicados se puede concluir que la gestión del conocimiento debe ser entendida como la forma en la cual las organizaciones consiguen la información adecuada en el momento oportuno y que esta es usada con la finalidad de ponerlo al servicio de la organización para una administración eficiente de los recursos con los que cuenta y que le permitan establecer estrategias de desarrollo con una visión sistemática y ordenada (Perry-Smith & Mannucci, 2017).

La variable de gestión del conocimiento para el presente trabajo de investigación ha considerado las dimensiones de: creación del conocimiento, aprendizaje continuo, sistemas de conocimiento y retroalimentación y gestión de las competencias individuales.

En relación con la primera dimensión de creación de conocimiento, Barão et al. (2017) la definió como la forma en que la organización acumula de diferentes fuentes información que debe ser adecuadamente sistematizada con la finalidad de ser puesta a disposición de los interesados y de esta manera poder incrementar la base de conocimientos e información.

Medina & Marcela (2018), refuerza esta definición al indicar que se fundamenta en las experiencias que tienen los individuos que pertenecen a una organización y que están orientadas a la sistematización del conocimiento la misma

que pasa de ser un conocimiento del tipo individual a ser un conocimiento formalizado y utilizado de manera colectiva por la organización.

Para la segunda dimensión aprendizaje continuo, Barão et al. (2017) la definió como la manera como las organizaciones mediante una adecuada planificación de capacitaciones logran establecer mecanismos sobre el cual los colaboradores ejecutan acciones de retroalimentación e interacción entre ellos la misma que genera información que puede ser usado para la toma de decisiones.

En este sentido, Gómez et al. (2014) definen el aprendizaje como la capacidad que tienen los colaboradores de una organización de actuar adecuadamente frente a los cambios del entorno identificando oportunamente las alternativas de solución y aplicándolas adecuadamente. Según lo indicado por Giraldo (2018), es importante que las organizaciones orientan sus esfuerzos a mejorar las capacidades de aprendizaje con la finalidad de poder ser utilizadas en mejora de la organización y de esta manera contribuir al desarrollo de la misma.

Asimismo, en relación a la tercera dimensión sistemas de conocimiento y retroalimentación, Liu et al. (2017), la definió como forma como la información debe ser adecuadamente sistematizada con la finalidad de que pueda ser utilizada en la organización. Esta información debe ser utilizada por la organización con la finalidad de poder determinar acciones coherentes y decisiones que permitan efectuar una retroalimentación orientada al resultado y de esta manera fortalecer la utilización y reutilización de los conocimientos como una práctica común dentro de la organización (Cadavid et al., 2017).

Mainemelis et al. (2015), señala que los sistemas de conocimientos y la retroalimentación implica el desarrollo de la organización en diferentes aspectos como el económico, cultural, social. Esto se debe a que los sistemas de conocimiento refuerzan la forma como la organización puede generar estrategias innovadoras a través del fortalecimiento de acciones como la motivación, innovación, socialización de las acciones que dentro de ellos se ejecuta.

Respecto a la cuarta dimensión gestión de las competencias individuales Lin, (2011), la definió como la forma en que la implementación de estrategias permite que los colaboradores puedan tener una visión organizacional del tipo única y que les permita tener un intercambio fluido de información que debe estar a disposición

de ellos con la finalidad de lograr un alto nivel de especialización laboral; para ello la organización debe velar de manera continua por el desarrollo de las competencias individuales mediante capacitaciones que le permitan incrementar sus habilidades (Lifang & Ziling, 2011).

En este sentido Palomo (2010), indicó que el talento humano dentro de la organización es un componente diferencial y que ayuda a la generación de ventaja competitiva ya que permite la acumulación de conocimiento que permita desarrollar acciones orientadas a potencializar su rendimiento y monitorizar su desempeño basado en el concepto sabe conocer, saber ser, saber hacer. Con estos crecimientos influyen de manera específica en la generación de conocimientos a través de estrategias de innovación administrativa organizacional.

Asimismo, la segunda variable innovación organizacional, Escorcía Guzmán & Barros (2020), la definen como la forma en la cual la organización establece estrategias que permitan un desarrollo adaptativo con respecto a las necesidades del entorno a la cual ella pertenece. Es importante hoy en día establecer el elemento de innovación organizacional debido a la alta dinámica que existe en el entorno social lo que exige que las organizaciones deben estar modificando de manera continua sus estrategias con la finalidad de poder satisfacer las nuevas expectativas requeridas.

Chen et al. (2015), señala que la innovación genera valor para la organización porque permite modernizar las actividades dentro de los procesos las mismas que permite desarrollar nuevos productos o servicios. Es por ello que las organizaciones que buscan innovar son las que tienen mayor crecimiento ya que desarrollan nuevas capacidades y competencias que redundan en beneficio de la misma.

Echevarría (2008), de fines han innovación organizacional como la implementación de nuevos métodos dentro de las prácticas que se ejecuta en la organización y que permiten un mejor aprovechamiento de los recursos de la misma. Es por ello que la innovación exige a la organización estar en constante relación con el entorno que le rodea con la finalidad de identificar de manera oportuna las necesidades y poder plasmarlas dentro de una estrategia de

satisfacción orientada al cliente por parte de la organización (Muñoz-García et al., 2017).

Según Tumtuma et al. (2015), la innovación organizacional se constituye en una necesidad que debe establecerse en todo tipo de organización. Las organizaciones que no generan estrategias de innovación están destinadas a desaparecer con el tiempo y esto debido a que no cumplen con los requerimientos que se exigen de ella. Para el desarrollo de esta dimensión se tomó en consideración las subdimensiones de cultura organizacional y uso de tecnologías de información (Bustelo & Amarilla, 2001).

Respecto a la primera dimensión cultura de innovación, Gorriti & Castañeda (2018), la define como la forma en la cual las organizaciones adoptan patrones de comportamiento basados en la innovación, para ello incentivan la generación de estrategias adecuadas. Esta cultura fomentada entre las organizaciones permite establecer un elemento de identidad por parte de los colaboradores respecto a los objetivos planteados orientando sus esfuerzos hacia el resultado valorando el esfuerzo en la misma

Mejía et al. (2017), la define como la forma como las organizaciones de potencializar dentro sus colaboradores aspectos que permita una interacción constructiva en base a los lineamientos establecidos dentro de la organización. Esta interacción permite a la organización tiene una misma visión respecto a la forma como se debe optimizar el esfuerzo del uso de recursos en favor de conseguir las metas y resultados definidos previamente.

Respecto a la segunda dimensión liderazgo transformacional, Coaquira (2017) la define como las actividades establecidas dentro de la organización en la cual se promueve la cooperación entre los integrantes de la misma con la finalidad de lograr la transformación basado en la clara identificación por parte de los colaboradores de los objetivos comunes y las metas que viven seguirse dentro de los procesos organizacionales.

Sardon, (2017), la define como la forma en que la organización establece acciones orientadas a la identificación de componentes que permitan el desarrollo de sus actividades mediante una integración efectiva de los equipos de trabajo en

base a patrones de conducta reconocidos por la organización y que están orientadas al cambio e innovación dentro de la misma.

Respecto a la tercera dimensión Aprendizaje organizacional, Coaquira (2017), la define como la forma en que la organización aprovecha los conocimientos adquiridos con la finalidad de lograr un mejor desempeño por parte de los colaboradores fomentando la interacción de la información entre ellos mediante tareas de trabajo colaborativo constante y estimulando la conformación de equipos de trabajo de alto desempeño.

Chacín (2017), la define como la forma de la organización establece mecanismos mediante los cuales aprovecha las experiencias generadas por los colaboradores y los resultados de los procesos, con la finalidad de establecer acciones que permitan difundir de forma transversal cuáles son las mejores prácticas que deben seguirse en el desarrollo de las acciones establecidas dentro de la organización.

III. METODOLOGÍA

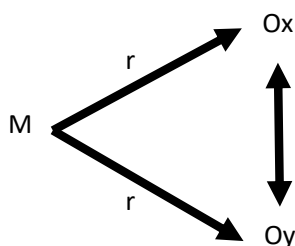
3.1. Tipo y diseño de investigación

En el estudio se utilizó un enfoque cuantitativo, donde a cada dimensión de las variables identificadas se le asignó una escala de medición para que pudieran medirse en su totalidad y así realizar los análisis respectivos. Valderrama (2019) hizo hincapié en que las investigaciones buscan crear nuevos conocimientos y habilidades para investigar y aplicarlos en un campo determinado del saber humano.

El tipo de investigación fue básica según Sánchez y Reyes (2016) quienes lo definieron este tipo de investigación como un proceso de naturaleza reflexiva, sistemático, controlado y crítico que tiene como objetivo el descubrir o interpretar los hechos fenómenos, relaciones y leyes que existe en un determinado ámbito de la realidad que nos rodea.

La investigación que se realizó es de tipo básica, Valderrama (2019) puntualizó que es “pura, teórica o fundamental”, porque en la investigación se hizo acopio de información diagnosticando y describiendo la realidad para contribuir mediante los resultados en la realidad de la unidad de estudio.

El diseño fue no experimental debido a que en esta investigación no se ha hecho manipulación de ninguna de las variables y solo han sido recabadas y sistematizadas para su estudio. Además, fue transeccional porque los datos fueron recogidos en un tiempo determinado y establecido por el investigador dado que Valderrama (2019) indica que se recolectan datos en un solo momento para tener información desde una misma realidad situacional. De igual forma, está investigación fue correlacional, porque mide la relación que existe entre dos variables, por lo que también es posible medir el grado de asociación entre ellas, como mencionó anteriormente Valderrama (2019).



Dónde:

M = Muestra de la investigación

Ox = Observaciones de la Gestión del Conocimiento

Oy = Observaciones de la Innovación Organizacional

r = es la posible relación entre las variables estudiadas

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1 Gestión del conocimiento:

(Urbancová & Vnoucková, 2015) conceptualizó a este respecto que es la forma en la cual “las organizaciones hacen uso en primer lugar de los patrones de información generados dentro de la misma con la finalidad de poder establecer elementos que le permitan alinear sus estrategias de negocios a los objetivos previamente establecidos”.

Al operacionalizar la variable gestión del conocimiento la consideramos como una variable bajo la escala de Likert. Asimismo, se consideró 04 dimensiones 13 indicadores y 40 ítems los mismos que se reflejaron en el cuestionario empleado. Se realizó la medición mediante el análisis de la información proporcionada por las diferentes instituciones educativas referente a los registros de gestión de conocimientos incorporados en la organización por los docentes.

Variable 2: Innovación organizacional

Escorcía & Barros (2020 p. 85) señaló que es la forma en la cual la organización establece estrategias que permitan un desarrollo adaptativo con respecto a las necesidades del entorno a la cual ella pertenece. Es importante hoy en día establecer el elemento de innovación organizacional debido a la alta dinámica que existe en el entorno social lo que exige que las organizaciones deben estar modificando de manera continua sus estrategias con la finalidad de poder satisfacer las nuevas expectativas requeridas

Al operacionalizar la variable innovación organizacional la consideramos como una variable bajo la escala de Likert. Asimismo, se consideró 03 dimensiones 10 indicadores y 30 ítems los mismos que se reflejaron en el cuestionario empleado. Se realizó la medición mediante el análisis de la información proporcionada por las

diferentes instituciones educativas referente a los registros de innovación organizacional incorporados en la a petición de los docentes

3.3. Población, muestra y muestreo

Población de estudio

La población de estudio estuvo conformada por 128 centros educativos de la jurisdicción de Puente Piedra la misma que pertenece a la UGEL 04 perteneciente al Departamento de Lima Provincia de Lima.

Muestra

Para el diseño de la muestra utilizada esta fue probabilística, siendo el criterio de inclusión todos los centros educativos del tipo público, mientras que el criterio de exclusión fueron las instituciones privadas.

Para efecto de la muestra representativa se utilizó la siguiente formula (Quispe, 2021) (ver anexo 07)

Aplicando la formula antes mencionada la muestra representativa de 97 instituciones representadas por docentes del tipo director. Esta muestra se obtuvo mediante la técnica de muestreo aleatorio sistemático y proporcional.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica empleada en el presente trabajo de investigación fue la encuesta, esta técnica mediante la utilización de pasos secuenciales y sistemáticos hace uso de las variables para la recolección de datos específicos, por ende, tanto es una forma significativa de obtener información del campo (Gomez, 2018).

Instrumento

El instrumento va a gestionar la forma como la investigación a través de la recolección de información en un momento determinado y de fuentes identificadas recolectará datos significativos. El cuestionario es un conjunto de interrogantes debidamente articuladas que deben presentar una sistematización coherente y secuencial acorde con la naturaleza de la investigación (Gomez, 2018).

Instrumento I : Variable gestión del conocimiento

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de la gestión del conocimiento

Autor: Quispe (2021)

Objetivo: Obtener información de los docentes del tipo directores de la UGEL 04
Puente Piedra

Adaptación: Vila (2021)

Número Ítems: Cuarenta

Administración: Personal - grupal

Tiempo de prueba: Aproximadamente 40 minutos

Ámbito de aplicación: UGEL 04 Puente Piedra

Instrumento II : Variable innovación organizacional

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de la innovación organizacional

Autor: Quispe (2021)

Objetivo: Obtener información de los docentes del tipo directores de la UGEL 04
Puente Piedra

Adaptación: Vila (2021)

Número Ítems: Treinta

Administración: Personal - grupal

Tiempo de prueba: Aproximadamente 30 minutos

Ámbito de aplicación: UGEL 04 Puente Piedra

Validez

(Hernández, 2018) señala que el contenido del instrumento debe ser validado de forma satisfactoria por conocedores del tema con la finalidad de verificar si las dimensiones y las variables empleadas han sido las adecuadas según la naturaleza de la investigación. Por este motivo es que la validez de cada uno de los instrumentos ha sido refrendada por parte de 3 especialistas quienes manifiestan su conformidad y aplicabilidad del instrumento

Confiabilidad

Con la finalidad de medir la confiabilidad de cada uno de los instrumentos se ha utilizado el procedimiento de alfa de Cronbach. Se debe evaluar la confiabilidad el instrumento con la finalidad de poder evidenciar la homogeneidad de las preguntas planteadas y de esta manera poder establecer los mecanismos sobre los cuales se puede determinar las desviaciones que pudieran existir. Para este efecto se ha tomado en consideración la utilización de la herramienta SPSS en la misma que sean procesados los datos para establecer el nivel de confiabilidad del instrumento. Sobre este cuestionario se generó una prueba de confiabilidad hace mediante la utilización de la técnica de Alfa de cronbach la cual presentó un nivel de confiabilidad de 0.987, por ende, los resultados obtenidos mediante este instrumento son confiables y permiten un análisis objetivo de las respuestas de los encuestados

3.5. Procedimientos

En el desarrollo del presente la investigación adapto un cuestionario que comprendía las variables de gestión del conocimiento y su incidencia en la innovación organizacional dentro del sector educación. Se estableció la confiabilidad del instrumento para su aplicación. Luego se estableció la población, así como la muestra significativa dentro de la unidad de estudio con la finalidad de aplicar el cuestionario. Se procedió al envío del cuestionario para un juicio de expertos con la finalidad de lograr la aprobación de la pertinencia del mismo; posteriormente se envió el cuestionario al personal docente de las instituciones con la finalidad de que éstos fueron respondidos a través de formatos electrónicos diseñados para este fin para este efecto se utilizó la herramienta de Google Forms. Luego se efectuó el análisis de la información recabada mediante la herramienta IBM SPSS versión 26 para el procesamiento y análisis de los datos estadísticos y de esta manera diseñar conclusión validas.

3.6. Método de análisis de datos

Hernández (2018), nos indica que para el análisis debe tomar en cuenta la información recabada mediante la aplicación apropiada de los instrumentos de investigación y con la finalidad de establecer mecanismos inferenciales o

descriptivos según sea el caso. Se hizo un análisis de naturaleza descriptiva de las respuestas mediante la utilización de tablas de frecuencia para mostrar los resultados del mismo. Asimismo, las respuestas proporcionadas por los encuestados fueron recodificadas para que los datos pudieran procesarse en la aplicación IBM SPSS v26. Los resultados estadísticos ayudaron a sacar conclusiones y las recomendaciones se publicaran y serán de interés para la unidad de estudio.

Estadística descriptiva

Mediante el uso de la estadística descriptiva los datos fueron organizados y sistematizados en tablas y figuras, para realizar todo este procesamiento se recurrió al uso de fórmulas estadísticas información que fue ingresada al SPSS para su procesamiento. Los resultados obtenidos nos permitieron observar el comportamiento de cada una de las variables de forma independiente, así como de cada una de sus dimensiones.

Estadística inferencial

Mediante el uso de la estadística inferencial se pudo organizar la relación de las variables materia de estudio con la finalidad de observar su comportamiento y las propiedades del mismo. Este tipo de estadísticas es empleado para en el análisis de poblaciones y tendencias con la finalidad de inducir las acciones y reacciones de la misma de las variables en condiciones específicas

3.7. Aspectos éticos

Para efectos del presente trabajo de investigación los aspectos éticos se basan en el cumplimiento de la normativa de nivel internacional respecto a la identificación y reconocimiento de las citas bibliográficas y derechos de autor debidamente referenciados bajo la normativa APA. También se ha considerado lo normado en la Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV la misma que establece el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo. Asimismo, el presente trabajo de investigación ha requerido la autorización por parte de la unidad estudio a la misma que oportunamente se le solicitó la autorización respectiva. Respecto a la redacción del presente trabajo de investigación se tomó en consideración lo establecido por la Universidad César Vallejo respecto al formato de presentación del trabajo de investigación, en el mismo que para acreditar su

originalidad se ha empleado el software Turniti, el mismo que ha sido proveído por la casa superior de estudios y que acredita el trabajo referencias adecuadamente a los autores y que mantiene una originalidad por parte del investigador.

Asimismo se ha tomado en consideración el principio ético de respeto a las personas bajo cuyo lineamiento se debe establecer una conducta que permita la protección y autonomía de los datos brindados por los sujetos materia de investigación mediante el establecimiento y comunicación de un consentimiento informado, participación voluntaria de investigación, privacidad y confidencialidad de los datos brindados, y libertad de poder retirarse de manera voluntaria del investigación a su sola solicitud sin que esto amerite algún tipo de sanción sea esta moral o económicas contra el investigado. (Hall, 2008)

Por otro lado, también se han establecido elementos basados en el principio de beneficencia mediante el cual el investigador se obliga a que los sujetos materia de investigación tengan condiciones de bienestar adecuadas durante el periodo de la evaluación evitando potenciales riesgos tanto físicas como mentales. (Hirsch Adler et al., 2018)

Por último, se ha tomado en consideración el principio de justicia el mismo que determina la obligación por parte del investigador que dentro del desarrollo del estudio se evite algún tipo de prejuicio de algún sector de la población dentro de un estudio a la cual se haya seleccionado de manera indebida para la ejecución de la investigación. (Alvarez Viera, 2018)

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de la gestión del conocimiento en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021

Gestión del conocimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	2,0	2,0	2,0
Medio	42	42,0	42,0	44,0
Alto	56	56,0	56,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota. La información presentada ha sido obtenida de la base de datos de la muestra procesada con el SPSS vr.26

Con respecto a los resultados se distinguió una mayor frecuencia en el nivel alto para la variable gestión del conocimiento en las instituciones educativas de Puente Piedra con un 56.0%. Por el contrario, el porcentaje menor lo obtuvo la “baja” gestión del conocimiento con un porcentaje de 2.0%. Lo que nos señaló que la gestión del conocimiento ha sido implementada de manera adecuada dentro de las instituciones educativas en Puente Piedra y es utilizada por el personal docente de dicha jurisdicción.

Figura 1

Niveles de la variable gestión del conocimiento

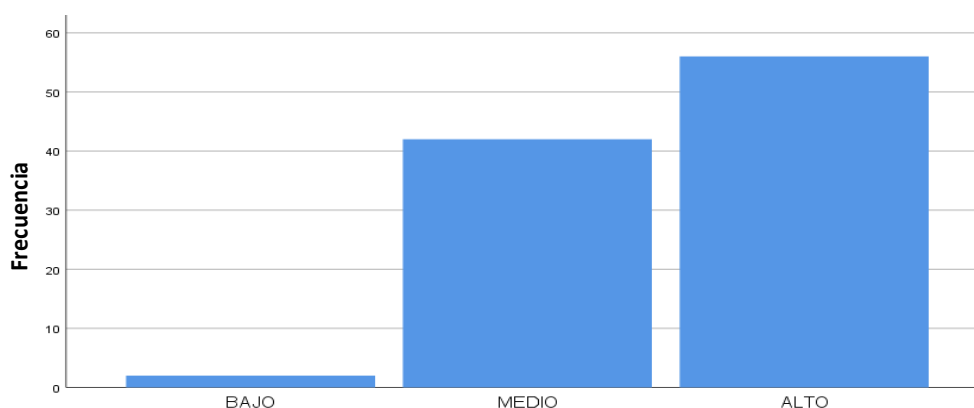


Tabla 2

Niveles de la creación del conocimiento en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021

Creación del conocimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	4,0	4,0	4,0
Medio	36	36,0	36,0	40,0
Alto	60	60,0	60,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota. La información presentada ha sido obtenida de la base de datos de la muestra procesada con el SPSS vr.26

Con respecto a los resultados se distinguió una mayor frecuencia en el nivel alto para la dimensión de creación de conocimiento en las instituciones educativas de Puente Piedra con un 60.0%. Por el contrario, el porcentaje menor lo obtuvo la “baja” de creación de conocimiento con un porcentaje de 4.0%. Lo que nos señala que la creación de conocimiento se viene dando de manera sostenida dentro de las instituciones educativas en Puente Piedra,

Figura 2

Niveles de la dimensión creación del conocimiento

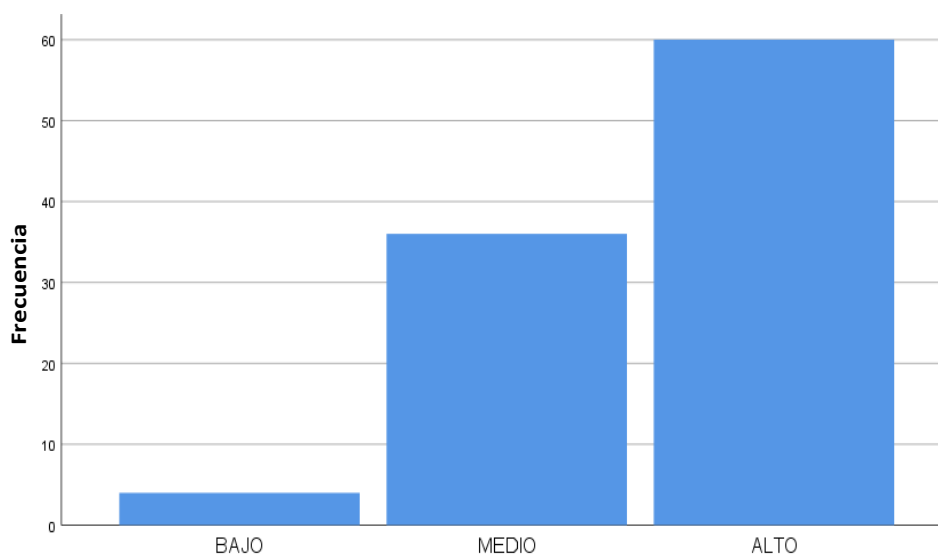


Tabla 3

Niveles del aprendizaje continuo en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021

Aprendizaje continuo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	2,0	2,0	2,0
Medio	36	36,0	36,0	38,0
Alto	62	62,0	62,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota. La información presentada ha sido obtenida de la base de datos de la muestra procesada con el SPSS vr.26

Con respecto a los resultados se distinguió una mayor frecuencia en el nivel alto para la dimensión de aprendizaje continuo en las instituciones educativas de Puente Piedra con un 62.0%. Por el contrario, el porcentaje menor lo obtuvo la “baja” en el aprendizaje continuo con un porcentaje de 2.0%. Lo que nos señala que el aprendizaje continuo es entendido y aplicado por los docentes de las instituciones educativas en Puente Piedra.

Figura 3

Niveles de la dimensión aprendizaje continuo en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021

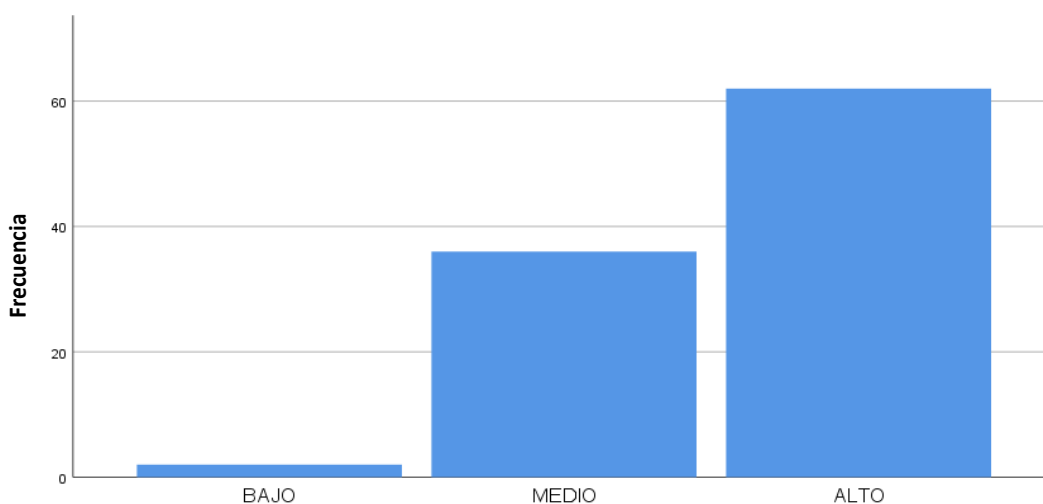


Tabla 4

Niveles de los Sistemas de conocimiento y retroalimentación en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021

Sistemas de conocimiento y retroalimentación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	6,0	6,0	6,0
Medio	42	42,0	42,0	48,0
Alto	52	52,0	52,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota. La información presentada ha sido obtenida de la base de datos de la muestra procesada con el SPSS vr.26

Con respecto a los resultados se distinguió una mayor frecuencia en el nivel alto para la dimensión de sistemas de conocimiento y retroalimentación en las instituciones educativa de Puente Piedra con un 52.0%. Por el contrario, el porcentaje menor lo obtuvo la “baja” de los sistemas de conocimiento y retroalimentación con un porcentaje de 6.0%. Lo que nos señala que el sistema de conocimiento y retroalimentación es usado de manera frecuente y continua dentro de las instituciones educativas en Puente Piedra.

Figura 4

Niveles de la dimensión sistemas de conocimiento y retroalimentación en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021

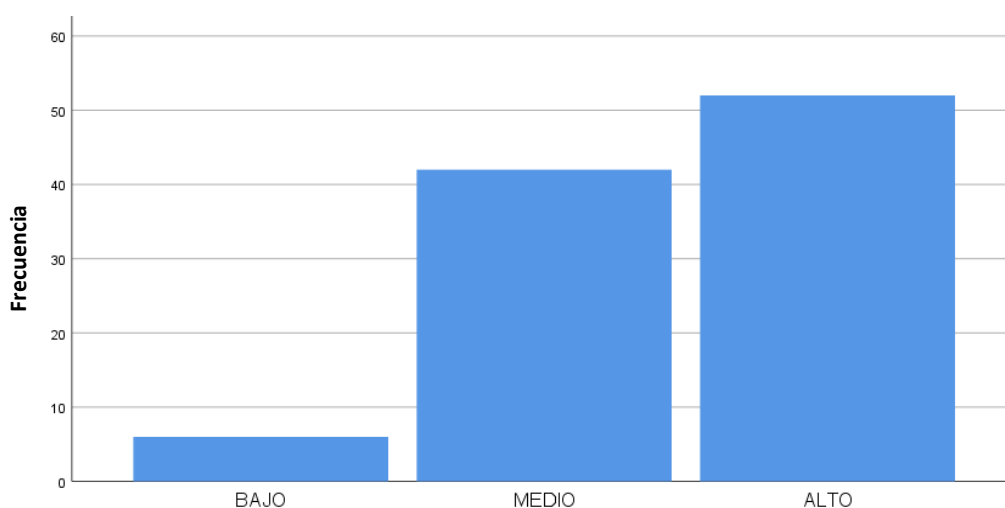


Tabla 5

Niveles de la gestión de las competencias individuales en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021

Gestión de las competencias individuales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	2,0	2,0	2,0
Medio	48	48,0	48,0	50,0
Alto	50	50,0	50,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota. La información presentada ha sido obtenida de la base de datos de la muestra procesada con el SPSS vr.26

Con respecto a los resultados se distinguió una mayor frecuencia en el nivel alto para la dimensión de gestión de las competencias individuales en las instituciones educativa de Puente Piedra con un 50.0%. Por el contrario, el porcentaje menor lo obtuvo la “baja” en la *gestión de las competencias individuales* con un porcentaje de 2.0%. Lo que nos señala que la gestión de las competencias individuales es desarrollada e impulsada dentro de las instituciones educativas en Puente Piedra. calificar que en su gran mayoría los docentes entienden la importancia de las competencias individuales en el desarrollo educativo.

Figura 5

Niveles de la dimensión gestión de las competencias individuales en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021

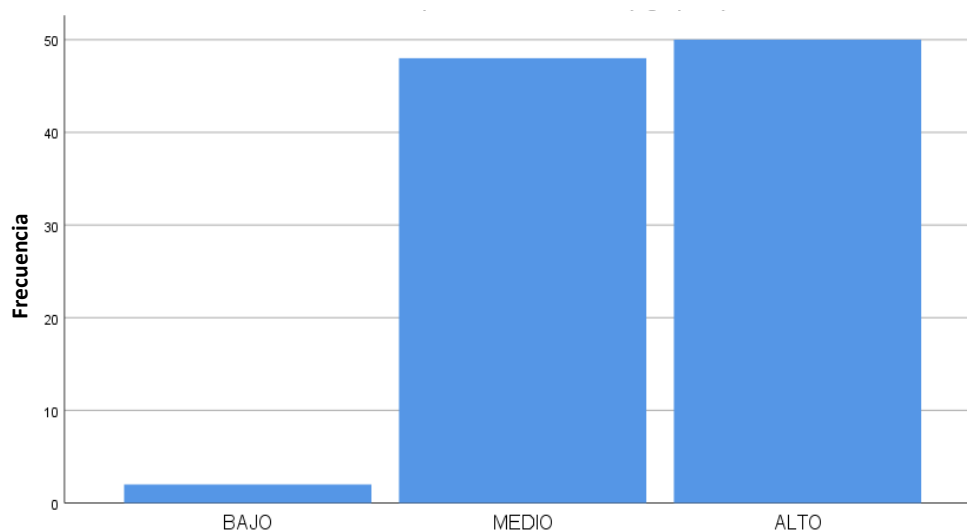


Tabla 6

Niveles de la innovación organizacional en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021

Innovación organizacional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Básico	4	4,0	4,0	4,0
Intermedio	38	38,0	38,0	42,0
Avanzado	58	58,0	58,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota. La información presentada ha sido obtenida de la base de datos de la muestra procesada con el SPSS vr.26

Con respecto a los resultados se distinguió una mayor frecuencia en el nivel avanzado para la variable innovación organizacional en las instituciones educativas de Puente Piedra con un 58.0%. Por el contrario, el porcentaje menor lo obtuvo la “básico” innovación organizacional con un porcentaje de 4.0%. Lo que nos señaló que la innovación organizacional es parte de la forma cómo se labora de forma habitual dentro de las instituciones educativas en Puente Piedra.

Figura 6

Niveles de la dimensión innovación organizacional en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021

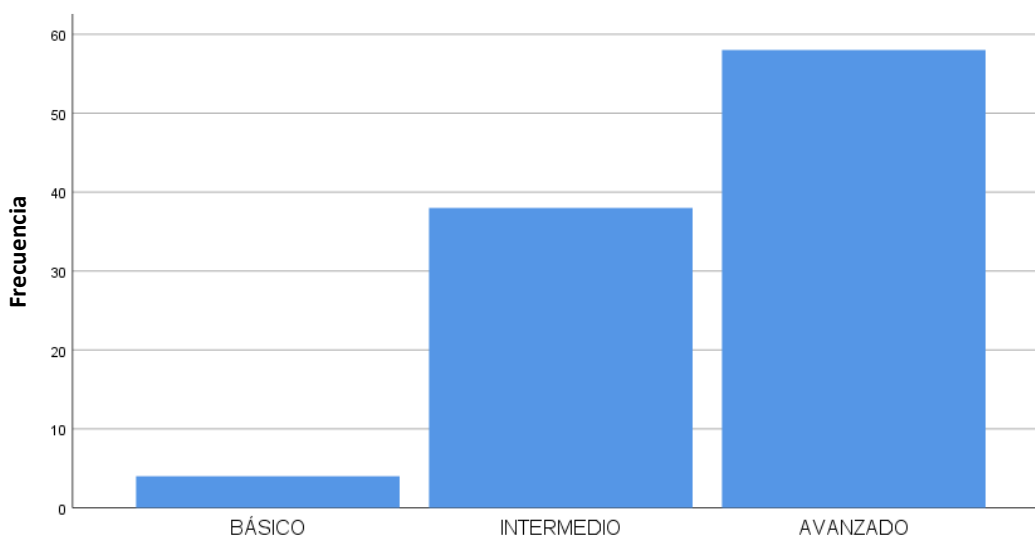


Tabla 7

Niveles de la cultura de innovación en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.

Cultura de innovación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Básico	6	6,0	6,0	6,0
Intermedio	42	42,0	42,0	48,0
Avanzado	52	52,0	52,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota. La información presentada ha sido obtenida de la base de datos de la muestra procesada con el SPSS vr.26

Con respecto a los resultados se distinguió una mayor frecuencia en el nivel avanzado para la dimensión de cultura de innovación en las instituciones Educativas de Puente Piedra con un 52.0%. Por el contrario, el porcentaje menor lo obtuvo la “básico” en la cultura de innovación con un porcentaje de 6.0%. Lo que nos señala que la cultura de innovación socializado de manera adecuada dentro de los docentes de las instituciones educativas en Puente Piedra.

Figura 7

Niveles de la dimensión cultura de innovación en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021

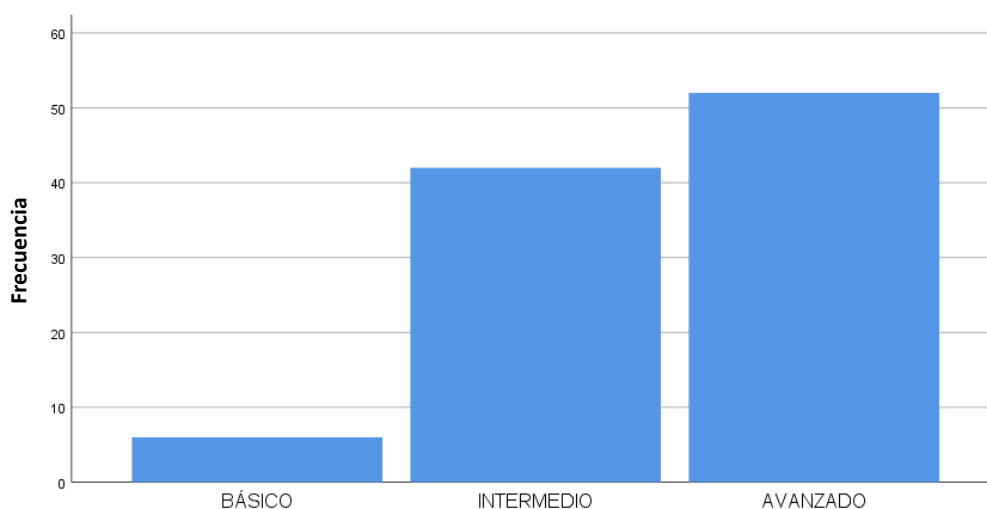


Tabla 8

Niveles del liderazgo transformacional en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021.

Liderazgo transformacional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Básico	4	4,0	4,0	4,0
Intermedio	38	38,0	38,0	42,0
Avanzado	58	58,0	58,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota. La información presentada ha sido obtenida de la base de datos de la muestra procesada con el SPSS vr.26

Con respecto a los resultados se distinguió una mayor frecuencia en el nivel avanzado para la dimensión de liderazgo transformacional en las instituciones educativas de Puente Piedra con un 58.0%. Por el contrario, el porcentaje menor lo obtuvo la “básico” el liderazgo transformacional con un porcentaje de 4.0%. Lo que nos señala que el liderazgo transformacional ha sido usado de manera eficiente para el desarrollo de las actividades dentro de las instituciones educativas en Puente Piedra.

Figura 8

Niveles de la dimensión liderazgo transformacional en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021

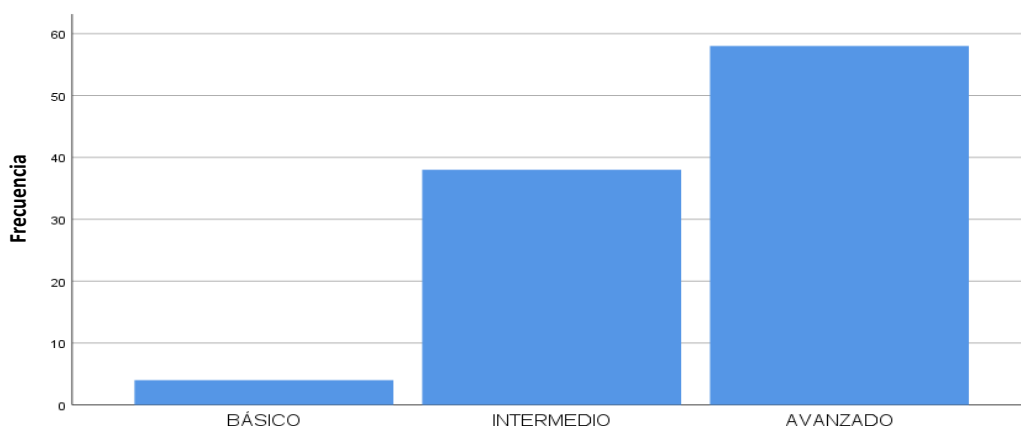


Tabla 9

Niveles de la dimensión de aprendizaje organizacional en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021

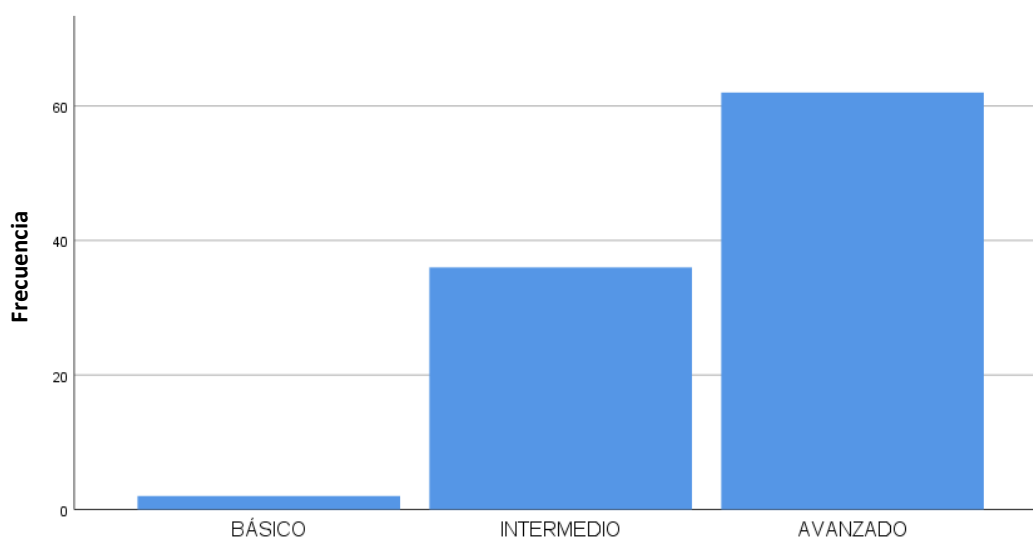
Aprendizaje organizacional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Básico	2	2,0	2,0	2,0
Intermedio	36	36,0	36,0	38,0
Avanzado	62	62,0	62,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Nota. La información presentada ha sido obtenida de la base de datos de la muestra procesada con el SPSS vr.26

Con respecto a los resultados se distinguió una mayor frecuencia en el nivel avanzado para la dimensión de aprendizaje organizacional en las instituciones educativas de Puente Piedra con un 62.0%. Por el contrario, el porcentaje menor lo obtuvo la “básico” en el aprendizaje organizacional con un porcentaje de 2.0%. Lo que nos señala que el aprendizaje organizacional es aplicado ordenada y sistemáticamente dentro de las instituciones educativas en Puente Piedra.

Figura 9

Niveles de la dimensión aprendizaje organizacional en las instituciones educativas de Puente Piedra, 2021



Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H0= No existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021.

Ha= existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021.

Parámetros:

$\alpha = 0,05$

si $p < 0,05$; se rechaza la H0

si $p > 0,05$; se acepta la H0

Tabla 10

Correlación entre la variable de gestión del conocimiento y la variable innovación organizacional

		Gestión del conocimiento (agrupada)	Innovación organizacional (agrupada)	
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento (agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
Innovación organizacional (agrupada)	Innovación organizacional (agrupada)	Coeficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Nota. La información presentada ha sido obtenida de la base de datos de la muestra procesada con el SPSS vr.26

En la tabla x se aprecia el reporte del coeficiente de correlación Rho Spearman con un $r = 0,805$ entre las variables gestión de conocimiento y la innovación

organizacional en un grado moderado. Asimismo, p valor (0,000) es menor que α , por lo que se rechaza la hipótesis nula, determinado que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021.

Prueba de hipótesis específica 01

H0= No existe una relación significativa entre la creación de conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021.

Ha= existe una relación significativa entre la creación de conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021.

Tabla 11

Correlación entre la variable de variable innovación organizacional y la dimensión creación de conocimiento

			Creación de conocimiento. (Agrupada)	Innovación organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Creación de conocimiento. (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Innovación organizacional (agrupada)	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Nota. La información presentada ha sido obtenida de la base de datos de la muestra procesada con el SPSS vr.26

En la tabla x se aprecia el reporte del coeficiente de correlación Rho Spearman con un $r= 0,741$ entre las variables creación de conocimiento y la innovación organizacional en un grado moderado. Asimismo, p valor (0,000) es menor que α , por lo que se rechaza la hipótesis nula, determinado que existe una relación

significativa entre la creación de conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021.

Prueba de hipótesis específica 02

H0= No existe una relación significativa entre el aprendizaje continuo y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021.

Ha= existe una relación significativa entre el aprendizaje continuo y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021.

Tabla 12

Correlación entre la variable de variable innovación organizacional y la dimensión aprendizaje continuo

			Aprendizaje continuo (Agrupada)	Innovación organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Aprendizaje continuo (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,844**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Innovación organizacional (agrupada)	Coeficiente de correlación	,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Nota. La información presentada ha sido obtenida de la base de datos de la muestra procesada con el SPSS vr.26

En la tabla x se aprecia el reporte del coeficiente de correlación Rho Spearman con un $r = 0,844$ entre las variables aprendizaje continuo y la innovación organizacional en un grado moderado. Asimismo, p valor (0,000) es menor que α , por lo que se rechaza la hipótesis nula, determinado que existe una relación significativa entre el aprendizaje continuo y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021.

Prueba de hipótesis específica 03

H0= No existe una relación significativa entre los sistemas de conocimiento y retroalimentación y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021.

Ha= existe una relación significativa entre los sistemas de conocimiento y retroalimentación y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021.

Tabla 13

Correlación entre la variable de variable innovación organizacional y la dimensión sistemas de conocimiento y retroalimentación

			Sistemas de conocimiento y retroalimentación (Agrupada)	Innovación organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Sistemas de conocimiento y retroalimentación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Innovación organizacional (agrupada)	Coeficiente de correlación	,773**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Nota. La información presentada ha sido obtenida de la base de datos de la muestra procesada con el SPSS vr.26

En la tabla x se aprecia el reporte del coeficiente de correlación Rho Spearman con un $r = 0,773$ entre las variables sistemas de conocimiento y retroalimentación y la innovación organizacional en un grado moderado. Asimismo, p valor (0,000) es menor que α , por lo que se rechaza la hipótesis nula, determinado que existe una relación significativa entre los sistemas de conocimiento y retroalimentación y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021.

Prueba de hipótesis específica 04

H0= No existe una relación significativa entre la gestión de las competencias individuales y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021.

Ha= existe una relación significativa entre la gestión de las competencias individuales y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021.

Tabla 14

Correlación entre la variable de variable innovación organizacional y la dimensión gestión de las competencias individuales

			Gestión de las competencias individuales (Agrupada)	Innovación organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión de las competencias individuales (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,853**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Innovación organizacional (agrupada)	Coefficiente de correlación	,853**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Nota. La información presentada ha sido obtenida de la base de datos de la muestra procesada con el SPSS vr.26

En la tabla x se aprecia el reporte del coeficiente de correlación Rho Spearman con un $r= 0,853$ entre la gestión de las competencias individuales en un grado moderado. Asimismo, p valor (0,000) es menor que α , por lo que se rechaza la hipótesis nula, determinado que existe una relación significativa entre la gestión de las competencias individuales y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021.

IV. DISCUSION

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se tomó en consideración las variables de gestión del conocimiento de innovación organizacional con la finalidad de identificar de manera fehaciente la relación que existe entre ellas en el ámbito de la gestión educativa que en definitiva en una afectación sobre el desarrollo cognoscitivo y formativo de los estudiantes.

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe relación entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021; los resultados indican que existe una relación significativa según el Rho Sperman de 0.805, en la gestión del conocimiento y la innovación de las organizaciones. En este sentido es importante resaltar lo señalado por Duran (2019), mismo que señalo que la gestión del conocimiento adecuadamente implementada en el desarrollo profesional de los trabajadores, lo que redundo en forma significativa en la forma como la organización mejora sus procesos y una innovación constante de los mismos. Es importante señalar a este respecto que estas mejoras de los procesos en que establecer estrategias cada vez más eficientes con la finalidad de atender las necesidades específicas que son requeridas a la organización por los clientes en estos internos como externos. Lo señalado refuerza los teorizado por Urbancová & Vnoucková (2015), la misma en que las organizaciones deben hacer un adecuado uso de la información que tienen con finalidad de aliviar sus estrategias con miras a conseguir los resultados dentro de las organizaciones.

Esto concuerda con lo señalado por Echeverri (2018), el mismo refuerza la idea de que las organizaciones deben administrar la información que generan de manera que les permite generar conocimiento sobre una determinada realidad social y de esta manera fortalecer y desarrollar los procesos que tienen enmarcados en su organización y que poco más adelante les va a permitir innovar la forma en la que realizan sus procesos y que el resultado de un análisis exhaustivo de la forma como el que fluye información dentro de la misma. También concuerdan con lo señalado por Acevedo (2020), el mismo que señaló las organizaciones con la finalidad de generar valor y ser altamente competitivas deben orientar sus esfuerzos a analizar la información que en ella se genera con la finalidad de poder establecer mecanismos proactivos en la toma de decisiones.

Respecto al primer objetivo específico que era establecer la relación que existe entre la creación de conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021; los resultados indican que existe una relación moderada según el Rho Spearman de 0.741, entre la creación de conocimiento y la innovación de las organizaciones. Este resultado nos señala que la creación del conocimiento debe ser desplegada como una estrategia con la finalidad de poder innovar los procesos dentro de las organizaciones. Esta creación de conocimiento debe ser integrada por la alta dirección para la toma de decisiones y la definición de los objetivos organizacionales. En este sentido refuerza también lo señalado por Chung (2017) debido a que la alta dirección debe determinar estrategias para la innovación orientando adecuadamente sus esfuerzos a un acopio oportuno del conocimiento que se genera para poder ser utilizada de manera intensiva por la misma.

Cabe resaltar que Barão et al. (2017), indicó que las organizaciones deben tener mecanismos que permitan acumulación del conocimiento bajo diferentes patrones de información con la finalidad de que puedan ser explotadas por parte de la organización para la toma de decisiones. Es por ello que se hace necesario que esta información deba ser conocida por parte de los colaboradores de la organización con la finalidad de poder ser utilizada y al mismo tiempo ser actualizada de manera constante.

Respecto al segundo objetivo específico que era determinar la relación que existe entre el aprendizaje continuo y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021; los resultados indican que existe una relación significativa según el Rho Spearman de 0.844, en el aprendizaje continuo y la innovación de las organizaciones. Este resultado nos señala de que las organizaciones deben de estar en constante motilidad respecto a sistematizar las fuentes de información con la finalidad de lograr aprender de las experiencias que se desarrollan en los diferentes procesos que realizan dentro de la misma. Esto refuerza lo señalado por Condori (2019), el mismo que indicaban que la gestión del conocimiento en relación al aprendizaje que debe realizarse por parte de la organización debe ser motivada por la alta dirección con la finalidad que esta información le permita tomar decisiones oportunas y por ende es necesario tener

un registro de los aciertos y errores que hay dentro de la organización para su posterior explotación por la alta dirección en beneficio de la misma.

En este mismo sentido también señaló que las organizaciones deben estar en constante búsqueda de patrones de información adecuadamente sistematizadas con la finalidad de que los colaboradores mediante actividades de retroalimentación puedan desarrollar mejoras en los procesos organizacionales y que les permita de una manera eficiente generar cambios en la organización y que éstos a su vez puedan ser monitoreados supervisados de manera permanente.

Respecto al tercer objetivo específico que era establecer la relación que existe entre los sistemas de conocimiento y retroalimentación y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021; los resultados indican que existe una relación moderada según el Rho Spearman de 0.773, entre los sistemas de conocimiento y retroalimentación y la innovación de las organizaciones. La información que se genera dentro de las organizaciones si no están adecuadamente ordenadas por patrones que permiten su fácil identificación y explotación no sirven de mucho para la toma oportuna de decisiones, es por ello que es necesario que esta información almacenada con la finalidad de poder generar conocimiento deba estar adecuadamente sistematizada. En este sentido Baquerizo et al. (2017), señaló que una adecuada gestión del conocimiento permite a las organizaciones una administración de la información que se genera y a su vez está permiten cumplir con los objetivos planificados a mediante acciones orientadas a una utilización intensiva por parte de los colaboradores de esta información. Es por ello que la retroalimentación con la finalidad de incrementar los sistemas de conocimiento se hace importantes en las organizaciones y tienen que ser fomentados por parte de la alta dirección con la finalidad de generar estrategias adecuadas de enseñanza.

Lo señalado anteriormente se sustenta en lo indicado Liu et al. (2017), el mismo que refrenda la necesidad de que la información tiene que estar organizada de manera coherente para que pueda ser utilizada y reutilizada de manera práctica por los integrantes de la organización con la finalidad de poder tomar decisiones adecuadas dentro de los procesos que realizan. Esta organización sistemática de la información genera conocimiento que a su vez permite un adecuado entendimiento de los resultados de los procesos con la finalidad de que estimar

mejoras en los mismos. Por otro lado, también sustenta lo señalado por Mainemelis et al. (2015), quien indicó que es importante que los sistemas de información deben tener patrones que permitan su integración en diferentes sectores del conocimiento como son los de enfoque económico, cultural y social. Debe tomarse en consideración estos enfoques de dentro del sector educativo debido a que debe existir un análisis de la realidad del estudiante a fin de generar estrategias de innovación en las organizaciones.

Respecto al cuarto objetivo específico que era determinar la relación existe entre la gestión de las competencias individuales y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021; los resultados indican que existe una relación significativa según el Rho Spearman de 0.853, entre la gestión de las competencias individuales y la innovación de las organizaciones. En este sentido es importante resaltar que las competencias individuales deben ser destacadas por parte de la alta dirección de la organización con la finalidad de que ésta pueda ser potencializada al servicio de los colaboradores de la misma. Esto refuerza lo señalado por Intezari et al. (2017), el mismo que indicó que el flujo de información permite el desarrollo de las competencias de los colaboradores dentro de la organización debido a que existen una interacción entre el conocimiento que se genera de manera individual lo que permite su integración y componentes del conocimiento organizacionales.

En este sentido Lin, (2011), establecido que la implementación de estrategias de gestión organizacional basada en las competencias individuales permite a los colaboradores de la misma tener una visión global del desarrollo y resultado de los procesos que hay dentro de la organización con la finalidad de tomar acciones correctivas oportunas de ser el caso con la implementación de mejoras en los procesos en favor de la organización. Es por ello que es importante que se debe tener estrategias que permitan el desarrollo del talento humano dentro de las organizaciones tal como señaló Palomo (2010), con la finalidad de establecer acciones para poder capitalizar el conocimiento individual en favor de la organización.

También el presente estudio se realizó un análisis descriptivo de las variables, siendo la gestión del conocimiento la misma que tiene un alto con un 56% de encuestados. Lo que nos indican que un gran porcentaje del personal docente

valora de manera positiva la gestión del conocimiento y por ende determina que las acciones que están orientadas a la creación del conocimiento, el aprendizaje continuo, el sistema de conocimiento y retroalimentación y el desarrollo de competencias individuales son altamente valoradas por los colaboradores que laboran dentro de los servicios educativos en los colegios estatales de Puente Piedra. Esto concuerda con lo señalado por Mata-López et al. (2021), el mismo que indican que la gestión del conocimiento permite el establecimiento de uso de recursos eficientes en la organización y por ende su uso adecuado y sistemático permite a los colaboradores potencializar los procesos que se realizan. Asimismo, también está acorde con lo señalado por Medina & Marcela (2018), que indican que la gestión del conocimiento permite a los colaboradores solucionar nuevos desafíos y brindar mejores servicios. Debemos tomar en consideración a este respecto que la zona donde se ha realizado el estudio es una zona de población emergente en la cual existen múltiples necesidades que tienen que ser cubiertas por los docentes.

Es importante reseñar a este respecto que la eficiente implementación de la gestión del conocimiento por parte de los colaboradores a decir que estas falencias que se tienen dentro del sector educación en general puedan ser cubiertas en su gran mayoría mediante estrategias sobre las cuales los colaboradores efectuaron acciones de retroalimentación sobre las experiencias educativas que se tienen y que ayudan al desarrollo de sus actividades. Es importante también señalar el rol que cumple los directivos de servicios educativos de la zona los mismos que promueven espacios en los cuales los colaboradores puedan interactuar con la finalidad de generar espacios de aprendizaje continuo altamente valorado dentro del organización.

Por otro lado, del análisis descriptivo de la variable innovación organizacional el 58% de los entrevistados sostienen que existen acciones orientadas a generar espacios de innovación dentro de los procesos organizacionales dentro de las instituciones educativas de Puente Piedra. Sólo cuatro de los entrevistados sostienen que estas acciones no se realizan, lo que evidencia un alto índice de gestión basada en mejora de los procesos de innovación de los mismos en beneficio de la población educativa en dicho distrito. Cabe indicar este respecto que las tareas de innovación organizacional comprenden acciones orientadas a generar

dentro los colaboradores un ámbito de cultura de cambio y de mejora de los procesos denominada cultura de innovación.

Asimismo, es evidente que estos cambios no se pueden dar si es que no existe una orientación en un liderazgo de cambio, sobre las acciones que se realizan, en este sentido también el 58% de los entrevistados sostienen que la alta dirección del sector educación de la zona han desarrollado estrategias orientadas al liderazgo para poder innovar los procesos de las organizaciones. En este sentido los resultados están acordes con lo señalado por Sardon, (2017) el cual respecto al liderazgo de brisa indicando que es la manera como las organizaciones integran sus patrones de conducta con la finalidad de orientar a un resultado y en el cual participan activamente los colaboradores.

Cabe indicar también que las organizaciones deben aprender de sus aciertos y errores con la finalidad de poder establecer mejores prácticas en el desarrollo de sus procesos tal como lo señaló Coaquira (2017), en este sentido el 62% de los entrevistados sostienen que existe acciones orientadas al aprendizaje continuo por parte de los colaboradores con la finalidad de generar mejores estrategias dentro de los procesos y de esta manera lograr la innovación de los mismos. Lo señalado coincide con lo expuesto por Chacín (2017) el mismo indico que las organizaciones bajo estrategias de aprendizaje organizacional aprovechan las experiencias generadas con la finalidad de establecer acciones de manera transversal que permitan una deficiente atención de los procesos en áreas de poder hacerlos cada vez más eficientes y lograr de esta manera los resultados esperados.

V. CONCLUSIONES

Primera

En cuanto al objetivo general se determinó que existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021. Lo dicho anteriormente se sustenta el coeficiente Rho Sperman de 0,805 y $p < 0,05$.

Segunda

En cuanto al primer objetivo se estableció que existe una relación moderada entre la creación de conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021. Lo dicho anteriormente se sustenta el coeficiente Rho Sperman de 0,741 y $p < 0,05$.

Tercera

En cuanto al segundo objetivo se determinó que existe una relación significativa entre el aprendizaje continuo y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021. Lo dicho anteriormente se sustenta el coeficiente Rho Sperman de 0,844 y $p < 0,05$.

Cuarta

En cuanto al tercer objetivo se estableció que existe una relación moderada entre los sistemas de conocimiento y retroalimentación y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021. Lo dicho anteriormente se sustenta el coeficiente Rho Sperman de 0,773 y $p < 0,05$.

Quinta

En cuanto al cuarto objetivo se determinó que existe una relación significativa entre la gestión de las competencias individuales y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021. Lo dicho anteriormente se sustenta el coeficiente Rho Sperman de 0,853 y $p < 0,05$.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Que el director de la unidad de servicios educativos de Puente Piedra, fomente estrategias orientadas al fortalecimiento actividades de innovación organizacional tomando en consideración la capitalización de los conocimientos de los colaboradores que permitan administrar de manera adecuada en favor de la organización.

Segunda

Que el director de la unidad de servicios educativos de Puente Piedra establezca mecanismos que permitan que los colaboradores puedan registrar mediante medios electrónicos las experiencias en el desarrollo de las prácticas pedagógicas con la finalidad de crear conocimiento y que ésta pueda ser aprovechada por otros colaboradores en favor de la organización. Esta información debe estar disponible mediante canales digitales a los mismos que tengan acceso los docentes.

Tercera

Que el director de la unidad de servicios educativos de Puente Piedra establezca estrategias de gestión de comunicación y difusión de tipo transversal en la misma que plasmen las acciones mediante las cuales los colaboradores puedan no sólo compartir las experiencias educativas sino también aprender de manera integral con experiencias surgidas de otras unidades de servicios educativos.

Cuarta

Que el director de la unidad servicios educativos de Puente Piedra organice de manera sistemática la información generada por los colaboradores que ésta pueda estar a disposición de los mismos con la finalidad de generar acciones de actualización continua mediante uso de tecnologías de información para ser fácil su acceso y consulta.

Quinta

Que el director de la unidad servicios educativos de Puente Piedra establezca acciones orientadas tales como seminarios de capacitación virtual en temas de

transformación organizacional y gestión de procesos, cursos de cultura organizacional; orientados a potenciar el capital humano para desarrollar las competencias individuales de los colaboradores y de esta manera ser aprovechadas en la innovación de los procesos organizacionales mediante acciones de planes de mejora.

REFERENCIAS

- Acevedo-Correa, Y., Aristizábal-Botero, C. A., Valencia-Arias, A., Bran-Piedrahita, L., Acevedo-Correa, Y., Aristizábal-Botero, C. A., Valencia-Arias, A., & Bran-Piedrahita, L. (2020). Formulación de modelos de gestión del conocimiento aplicados al contexto de instituciones de educación superior. *Información Tecnológica*, 31(1), 103–112. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100103>
- Acharya, C., Ojha, D., Gokhale, R., & Patel, P. C. (2021). Managing information for innovation using knowledge integration capability: The role of boundary spanning objects. *International Journal of Information Management*, 62. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102438>
- Alvarez Viera, P. (2018). Ética e investigación. *Boletín Redipe*, ISSN-e 2256-1536, Vol. 7, Nº. 2, 2018, Págs. 122-149, 7(2), 122–149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423&info=resumen&idoma=SPA>
- Asma, K., & Abdellatif, M. (2016). A new model for the impact of knowledge management on university performance. *Journal of Information and Knowledge Management*, 15(4). <https://doi.org/10.1142/S0219649216500416>
- Baquerizo, M., Passailaigue, F., Márquez, C., Ortega, E., & Estrada, A. F. (2017). Bases de una estrategia de gestión del conocimiento para la universidad inteligente de clase mundial Bases of a knowledge management strategy for the world-class intelligent university. *Revista Espacios*, 38(0798 1015), 10. <http://w.revistaespacios.com/a17v38n50/a17v38n50p07.pdf>
- Becerra-Arévalo, Y. M. (2015). Sistema general de regalías: nuevos recursos para la ciencia, tecnología e innovación en Colombia. *Revista CEA*, 1(1), 75. <https://doi.org/10.22430/24223182.65>
- Bradley, K. (1997). Intellectual capital and the new wealth of nations. *Business Strategy Review*, 8(1), 53–62. <https://doi.org/10.1111/1467-8616.00007>
- Bustelo Ruesta, C., & Amarilla Iglesias, R. (2001). Gestión del conocimiento y gestión de la información. *Revista PH*, 226. <https://doi.org/10.33349/2001.34.1153>
- Cadavid, L., Díez-Echavarría, L., & Valencia, A. (2017). Spin-off activities at higher

- educational institutions: Performance implications from a modeling perspective. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 22(2).
<https://doi.org/10.1142/S1084946717500133>
- Casa Coila, M. D., Huatta Pancca, S., & Mancha Pineda, E. E. (2019). Problem Based Learning as strategy for the development of competences in secondary education students. *Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 10(2), 111–121. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.10.2.383>
- Chacín, R. S. (2017). Aprendizaje Organizacional en el Contexto Educativo Universitario. *SINOPSIS EDUCATIVA. Revista Venezolana de Investigación*, 12(2), 80–86.
http://revistas.upel.edu.ve/index.php/sinopsis_educativa/article/view/5832
- Chung Alva, V. M. (2017). Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento, en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2016. *Universidad Peruana Unión*.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/733>
- Coaquira Tuco, C. M. (2017). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en la Universidad Peruana Unión. *Universidad Peruana Unión*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1126>
- Costa, C., & Santos, M. Y. (2017). The data scientist profile and its representativeness in the European e-Competence framework and the skills framework for the information age. *International Journal of Information Management*, 37(6), 726–734. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2017.07.010>
- Creed, W. E. D., Hudson, B. A., Okhuysen, G. A., & Smith-Crowe, K. (2014). Swimming in a sea of shame: Incorporating emotion into explanations of institutional reproduction and change. *Academy of Management Review*, 39(3), 275–301. <https://doi.org/10.5465/AMR.2012.0074>
- Dalkir, K. (2021). Knowledge Governance: Addressing Complexity Throughout the Knowledge Processing Cycle. *World Scientific*, 15–34.
https://doi.org/10.1142/9789811224119_0002
- De La Torre-Martínez, Y., Ramos-Salinas, N. M., & González-Sosa, E. (2016). La gestión del conocimiento herramienta decisiva en la gestión de los recursos intangibles en una Industria Aeroespacial. *Revista CEA*, 2(3), 31.

- <https://doi.org/10.22430/24223182.264>
- de Vasconcelos, J. B., & Rocha, Á. (2017). Special section on data science and business intelligence. *International Journal of Information Management*, 37(6), 716–717. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2017.07.014>
- Durán, S. (2019). Gestión del conocimiento y satisfacción laboral en las instituciones educativas del nivel inicial. *Revista Innova Educación*, 1(3), 355–362. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.03.008>
- Echeverri, A., Lozada, N., Arias, J. E., Echeverri, A., Lozada, N., & Arias, J. E. (2018). Incidencia de las Prácticas de Gestión del Conocimiento sobre la Creatividad Organizacional. *Información Tecnológica*, 29(1), 71–82. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100071>
- Escorcía Guzmán, J., & Barros Arrieta, D. (2020). Gestión del conocimiento en instituciones de educación superior: caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*, 3, 83–97. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/6896>
- Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 717–739. <https://doi.org/10.15517/REVEDU.V42I2.27033>
- Fatfouta, N., & Stal le-Cardinal, J. (2021). An ontology-based knowledge management approach supporting simulation-aided design for car crash simulation in the development phase. *Computers in Industry*, 125. <https://doi.org/10.1016/j.compind.2020.103344>
- Firestone, J. M., & McElroy, M. W. (2003). Origin of the Knowledge Life Cycle. *Key Issues in the New Knowledge Management*, 32–59. <https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-7655-7.50006-7>
- Giraldo, O. C. (2018). La Gestión del Conocimiento en las Organizaciones y las Regiones: Una Revisión de la Literatura. *Tendencias*, 19(1), 140–163. <https://doi.org/10.22267/RTEND.181901.91>
- Gomez, C. (2018). *Técnicas de investigación social cuantitativas*. 1, 89. <http://hdl.handle.net/10481/49968>
- Hall, R. T. (2008). Ética de la investigación social. *Revista Universidad Autónoma de Querétaro*, 1, 14. <http://unidadbioetica.com/libros/Ética-de-la-investigación-social.pdf>

- Harrison, S. H., & Rouse, E. D. (2015). An inductive study of feedback interactions over the course of creative projects. *Academy of Management Journal*, 58(2), 375–404. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2012.0737>
- Hernández, E. A. (2018). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. *Fundacion Barcelo*, 1, 14.
- Hirsch Adler, A., Navia Antezana, C., Hirsch Adler, A., & Navia Antezana, C. (2018). Ética de la investigación y formadores de docentes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3), 1–10. <https://doi.org/10.24320/REDIE.2018.20.3.1776>
- Intezari, A., Taskin, N., & Pauleen, D. J. (2017). Looking beyond knowledge sharing: an integrative approach to knowledge management culture. *Journal of Knowledge Management*, 21(2), 492–515. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2016-0216/FULL/XML>
- Issa, R. R. A., & Haddad, J. (2008). Perceptions of the impacts of organizational culture and information technology on knowledge sharing in construction. *Construction Innovation*, 8(3), 182–201. <https://doi.org/10.1108/14714170810888958/FULL/HTML>
- Kushwaha, P., & Rao, M. K. (2015). Integrative role of KM infrastructure and KM strategy to enhance individual competence: Conceptualizing knowledge process enablement. *VINE*, 45(3), 376–396. <https://doi.org/10.1108/VINE-02-2014-0014/FULL/HTML>
- Lee, C. K., Foo, S., & Goh, D. (2006). On the concept and types of knowledge. *Journal of Information and Knowledge Management*, 5(2), 151–163. <https://doi.org/10.1142/S0219649206001402>
- Lifang, L., & Ziling, Q. (2011). On knowledge management in higher education. *Proceedings of 2011 International Conference on Product Innovation Management, ICPIM 2011*, 177–179. <https://doi.org/10.1109/ICPIM.2011.5983630>
- Lin, H. F. (2011). Antecedents of the stage-based knowledge management evolution. *Journal of Knowledge Management*, 15(1), 136–155. <https://doi.org/10.1108/13673271111108747/FULL/HTML>
- Liu, D., Gong, Y., Zhou, J., & Huang, J. C. (2017). Human resource systems, employee creativity, and firm innovation: The moderating role of firm ownership.

- Academy of Management Journal*, 60(3), 1164–1188.
<https://doi.org/10.5465/AMJ.2015.0230>
- Lorente Rodríguez, M. (2019). Problemas y limitaciones de la educación en América Latina. Un estudio comparado. *MINISTERIO DE EDUCACIÓN*, 17(01).
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6133>
- Mata-López, W. A., Juárez-Hernández, L. G., Tobón, S., & Montesinos-López, O. A. (2021). Analysis of construct validity and reliability of two instruments to evaluate professional oriented activities. *Revista Espanola de Orientacion y Psicopedagogia*, 32(2), 47–68.
<https://doi.org/10.5944/REOP.VOL.32.NUM.2.2021.31278>
- Medina, R., & Marcela, G. (2018). Calidad educativa: engranaje entre la gestión del conocimiento, la gestión educativa, la innovación y los ambientes de aprendizaje. *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, 17, 91.103.
<https://doi.org/10.21703/rexe.20181735romero6>
- Mejía Ordoñez, J. P., Arias Marín, C. M., & Echeverri Sánchez, L. C. (2017). El papel de la educación en creación de empresas en el contexto universitario a partir de los estudios registrados en Scopus. *Revista CEA*, 3(5), 69–87.
<https://doi.org/10.22430/24223182.651>
- Millan Bazan, C. A. (2019). Clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes de Educación Primaria y problemas de aprendizaje de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho, 2017-I [Universidad San Pedro]. In *Universidad San Pedro*.
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe//handle/USANPEDRO/6451>
- Muñoz-García, A., Del Cioppo, J., & Bucaram-Leverone, M. (2017). Ontology model for the knowledge management in the agricultural teaching at the UAE. *Communications in Computer and Information Science*, 749, 252–266.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-67283-0_19
- Ohemeng, P., Twum, E., & Nii, I. (2015). The Use of Information and Communication Technology (ICT) for Knowledge Management in the Second Cycle Educational Institutions in Ghana. *International Journal of Computer Applications*, 128(7), 7–13. <https://doi.org/10.5120/IJCA2015906600>
- Perry-Smith, J. E., & Mannucci, P. V. (2017). From creativity to innovation: The social network drivers of the four phases of the idea journey. *Academy of*

- Management Review*, 42(1), 53–79. <https://doi.org/10.5465/AMR.2014.0462>
- Quispe, E. (2021). *Gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal* [Tesis Doctoral - Universidad del Pacífico, Perú]. <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3095>
- Radwan, N. (2015). Investigating Knowledge Management in e-Learning Environment. *International Journal of E-Education, e-Business, e-Management and e-Learning*, 5(3), 136–143. <https://doi.org/10.17706/IJEEEE.2015.5.3.136-143>
- Sardon, D. L. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295–304. <https://doi.org/10.18271/RIA.2017.294>
- Scheuer, C., Boot, E., Carse, N., Clardy, A., Gallagher, J., Heck, S., Marron, S., Martinez-Alvarez, L., Masarykova, D., Mcmillan, P., Murphy, F., Steel, E., Ekdorn, H. Van, & Vecchione, H. (2021). Disentangling inclusion in physical education lessons: Developing a resource toolkit for teachers. *Physical Education and Sport for Children and Youth with Special Needs Researches – Best Practices – Situación*, 343–354. <https://doi.org/10.2/JQUERY.MIN.JS>
- Shin, S. J., Kim, T. Y., Lee, J. Y., & Bian, L. (2012). Cognitive team diversity and individual team member creativity: A cross-level interaction. *Academy of Management Journal*, 55(1), 197–212. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.0270>
- Tumtuma, C., Chantarasombat, C., & Yeamsang, T. (2015). The Academic Knowledge Management Model of Small Schools in Thailand. *International Education Studies*, 8(11), 266. <https://doi.org/10.5539/IES.V8N11P266>

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de consistencia

Título : La gestión del conocimiento y su incidencia en la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1 Gestión del conocimiento	Creación de conocimiento.	01-10
¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y su incidencia en la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y su incidencia en la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021	Existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y su incidencia en la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021		Aprendizaje continuo.	11-20
				Sistemas de conocimiento y retroalimentación	21-31
				Gestión de las competencias individuales.	32-40
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	Variable 2 Innovación Organizacional	Cultura de innovación	01-10
¿Qué relación existe entre la creación de conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021?	Establecer la relación que existe entre la creación de conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021	Existe una relación significativa entre la creación de conocimiento y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021		Liderazgo transformacional	11-20
¿Qué relación existe entre el aprendizaje continuo y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021?	Determinar la relación que existe entre el aprendizaje continuo y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021	Existe una relación significativa entre el aprendizaje continuo y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021		Aprendizaje organizacional	21-30

educativas de Puente Piedra 2021?	instituciones educativas de Puente Piedra 2021				
¿Qué relación existe entre los sistemas de conocimiento y retroalimentación y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021?	Establecer la relación existe entre los sistemas de conocimiento y retroalimentación y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021	Existe una relación significativa entre los sistemas de conocimiento y retroalimentación y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021			
¿Qué relación existe entre la gestión de las competencias individuales y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021?	Determinar la relación existe entre la gestión de las competencias individuales y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021	Existe una relación significativa entre la gestión de las competencias individuales y la innovación organizacional de las instituciones educativas de Puente Piedra 2021			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
		Variable 1	Variable 2
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético -Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Docentes UGEL Puente Piedra</p> <p>MUESTRA:</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p>

<p>Tipo de estudio: Básico</p> <p>Nivel de estudio: Descriptivo - Correlacional</p>	<p>Tamaño</p> <p>97 participantes</p>	<p>Cuestionario sobre Gestión del Conocimiento.</p> <p>Año: 2021</p> <p>Elaboración: Adaptado de Quispe (2019)</p> <p>Ámbito de Aplicación: Ugel 04 Puente Piedra</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>Cuestionario sobre Innovación organizacional.</p> <p>Año: 2021</p> <p>Elaboración: Adaptado de Quispe (2019)</p> <p>Ámbito de Aplicación: Ugel 04 Puente Piedra</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>
---	---------------------------------------	--	---

Anexo 02

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Gestión del conocimiento	Es la forma en la cual las organizaciones hacen uso en primer lugar de los patrones de información generados dentro de la misma con la finalidad de poder establecer elementos que le permitan la creación del conocimiento y de esta manera lograr un aprendizaje continuo con la finalidad de alinear sus estrategias mediante la explotación y transferencia de los mismo para lograr un mejor perfil del colaborador y de esta manera ser más competitivos (Urbancová & Vnoucková, 2015 p. 113)	Creación y actualización de las bases de conocimiento para su explotación organizacional	Creación de conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Generación de información y conocimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> • 01 al 10
			Aprendizaje continuo.	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de formación continua, capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> • 11 al 20
			Sistemas de conocimiento y retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> • Generar nuevos conocimientos 	<ul style="list-style-type: none"> • 21 al 25.
				<ul style="list-style-type: none"> • Transferencia del conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • 26 al 31
			Gestión de las competencias individuales.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento a la producción de conocimientos. 	<ul style="list-style-type: none"> • 32, 33
				<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de metas 	<ul style="list-style-type: none"> • 34
<ul style="list-style-type: none"> • Visión compartida. 	<ul style="list-style-type: none"> • 35 				
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación continua. 	<ul style="list-style-type: none"> • 36 				
	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización especializada. 	<ul style="list-style-type: none"> • 37 			

			<ul style="list-style-type: none"> • Especialización laboral. • 38 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad de la información. • 39 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo, trabajo en grupo, intercambio de información. • 40 	
Innovación organizacional	Es la forma en la cual la organización establece estrategias que permitan un desarrollo adaptativo con respecto a las necesidades del entorno a la cual ella pertenece. Este adaptación debe comenzar fortaleciendo los elementos de la cultura organizacional y liderazgo en los colaboradores con la finalidad de generar estrategias de aprendizaje de las experiencias de la propia organización (Edwin Quispe Alcarraz, 2021. p. 25)	implementación de Innovaciones organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias innovadoras. • 01 al 05. 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de las actividades de innovación. • 06 al 10. 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Visión compartida, • 11 al 15 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca y extrínseca. • 16 al 20 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • 21 al 25 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Adquisición de conocimientos • 26 y 27 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño organizacional. • 28 y 29 	
			Cultura de innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias innovadoras. • 01 al 05. • Resultados de las actividades de innovación. • 06 al 10.
			Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Visión compartida, • 11 al 15 • Motivación intrínseca y extrínseca. • 16 al 20
Aprendizaje organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • 21 al 25 • Adquisición de conocimientos • 26 y 27 • Desempeño organizacional. • 28 y 29 			

Anexo 03

Certificado de validez de Instrumentos – Estares Ventocilla Walter

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INCIDENCIA EN LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PUENTE DE PIEDRA 2021

Variable GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01 Creación de conocimiento								
1	Se identifica fácilmente las fuentes de conocimiento como son los registros de experiencias, libros de novedades o lecciones aprendidas en su organización.	X		X		X		
2	La organización pone a disposición de los colaboradores bases de datos y archivos en papel con información que es relevante para su trabajo.	X		X		X		
3	La alta dirección aplica el conocimiento para crear, productos, servicios, o valor para la organización.	X		X		X		
4	El equipo docente aplica el conocimiento para crear, productos, servicios, o valor para la organización.	X		X		X		
5	Se realizan proyectos con equipos interdisciplinarios con el fin de compartir y generar conocimiento.	X		X		X		
6	Se realiza de forma continua el diálogo creativo y el intercambio de ideas en todos los niveles de la organización a través de reuniones presenciales o virtuales.	X		X		X		
7	Existen mecanismos formales que permiten el intercambio de información y conocimiento a través de mejores prácticas entre las áreas, departamentos o colaboradores.	X		X		X		
8	Los docentes y directivos de la institución crean nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.	X		X		X		
9	La institución tiene un eficiente sistema de exploración de información interna y externa de la información relevante.	X		X		X		
10	En la organización los medios electrónicos son indispensables para procesar, almacenar e interpretar información relevante para la organización y ser usadas oportunamente.	X		X		X		

Dimensión 02 Aprendizaje continuo							
11	El aprendizaje organizacional es constante y/o permanente en su organización.	X		X		X	
12	Se ponen a prueba métodos y procedimientos de otras organizaciones como una práctica de aprendizaje en la organización.	X		X		X	
13	Se fomenta a que los colaboradores utilicen las lecciones aprendidas y mejores prácticas para mejorar su trabajo y proyectos sucesivos.	X		X		X	
14	Se socializa el conocimiento de manera sistemática y constante en su organización.	X		X		X	
15	La organización siempre se esfuerza porque los colaboradores aprendan unos de otros.	X		X		X	
16	En la organización todos los colaboradores se actualizan de forma permanente.	X		X		X	
17	Los docentes y directivos de la institución aplican los conocimientos generados y compartidos	X		X		X	
18	La organización aprende de la interacción con el entorno.	X		X		X	
19	Por lo general, los expertos de la organización actúan como asesores con el personal con menos experiencia.	X		X		X	
20	La colaboración con otras instituciones de educación es relevante para adquirir conocimientos útiles para la organización.	X		X		X	
Dimensión 03 Sistemas de conocimiento y retroalimentación.							
21	Se sistematizan los diferentes informes y reportes en la organización.	X		X		X	
22	Es una práctica común que experiencias y lecciones aprendidas, incluyendo errores, se documenten.	X		X		X	
23	El uso de medios electrónicos es una herramienta clave para tener acceso y disseminar la información valiosa para la organización	X		X		X	
24	La institución tiene un sistema que le permite identificar hallazgos importantes para su quehacer, tanto de fuentes internas como externas.	X		X		X	
25	La base de datos de la organización se actualiza continuamente.	X		X		X	

26	La información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la organización.	X		X		X	
27	Se comunica de forma periódica y sistemática los resultados de la evaluación de los colaboradores.	X		X		X	
28	La institución tiene un eficiente sistema de exploración y canalización de la información externa, tal que favorece la labor del equipo de alta dirección y los docentes.	X		X		X	
29	Es una práctica común en la organización la retroalimentación de los proyectos y actividades educativas.	X		X		X	
30	Existe un programa de reconocimiento a los colaboradores para el desarrollo de sus competencias, ideas y conocimientos.	X		X		X	
31	Los mecanismos para la utilización y reutilización del conocimiento están claramente establecidos.	X		X		X	
Dimensión 04 Gestión de las competencias individuales.							
32	El diseño, provisión e implementación académica se realiza considerando los más altos estándares de calidad.	X		X		X	
33	La organización cuenta con un sistema para medir las competencias individuales de los colaboradores.	X		X		X	
34	En la organización se suelen utilizar resultados de investigación (interna y externa) para fortalecer capacidades individuales y grupales.	X		X		X	
35	Los colaboradores están de acuerdo con el programa de promoción de la organización y la forma como este le ayuda a cumplir las metas organizacionales.	X		X		X	
36	El conocimiento individual y grupal se transforma en conocimiento organizacional.	X		X		X	
37	En la organización se sistematizan los procesos de capacitación y se informa de sus resultados.	X		X		X	
38	El equipo de alta dirección de la institución transforma el conocimiento individual en conocimiento grupal.	X		X		X	
39	Las capacitaciones específicas se llevan a cabo de forma habitual en la organización.	X		X		X	
40	La organización implementa programas de capacitación específica para el desarrollo de los colaboradores.	X		X		X	

Observaciones: _____

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

Apellido(s) y nombres del juez validador Dr. / Mg: ESTARES VENTOCILLA, WALTER. DNI: 21120222.

Especialidad del validador: DOCENTE UNIVERSITARIO CARRERAS DE INGENIERIA.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

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

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

27 de Noviembre 2021




Estares Ventocilla Walter D.
INGENIERO DE SISTEMAS Y COMPUTACIÓN
Colegio de Ingenieros en Informática

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INCIDENCIA EN LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PUENTE DE PIEDRA 2021

Variable INNOVACION ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01 Cultura de innovación.								
1	En la organización se reconoce y estimula la creatividad y la innovación.	X		X		X		
2	En la organización suele estar atenta a los cambios del entorno para adaptarse	X		X		X		
3	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la organización.	X		X		X		
4	Los docentes de las diversas áreas académicas comparten una perspectiva común entorno a la innovación continua.	X		X		X		
5	La visión de la organización estimula a todos sus integrantes a desarrollar procesos creativos.	X		X		X		
6	Se promueve entre los colaboradores actividades orientadas a inspirar y estimular intelectualmente para realizar innovaciones.	X		X		X		
7	Existe percepción del cambio continuo en todos los docentes de la organización.	X		X		X		
8	Las personas comprenden lo que hay que hacer para que seamos exitosos a largo plazo.	X		X		X		
9	La metas y objetivos de innovación en la organización son conocidos y compartidos por todos los docentes.	X		X		X		
10	Los trabajadores en la organización comparten una visión común acerca de los procesos que generan ventaja competitiva.	X		X		X		

Dimensión 02 Liderazgo transformacional.							
11	Los docentes y trabajadores tienen una visión compartida y clara de la organización.	X	X		X		
12	Existe una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo.	X	X		X		
13	Las tareas se desarrollan en equipo y no en función a jerarquías o a las autoridades que vigilan.	X	X		X		
14	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernen las prácticas cotidianas de la organización.	X	X		X		
15	Seguimos continuamente nuestro progreso en relación con las metas que hemos establecido con nuestras autoridades.	X	X		X		
16	El trabajo se organiza de forma tal que cada persona pueda ver la relación que existe entre sus funciones individuales y las metas de la organización.	X	X		X		
17	Existe un código de ética que guía nuestro comportamiento orientado al cambio.	X	X		X		
18	Se gestionan los riesgos en los procesos de implementación de proyectos creativos.	X	X		X		
19	Se alienta activamente la cooperación de todos en los diferentes niveles de la organización.	X	X		X		
20	Las autoridades docentes generan estímulos y motivaciones externas para emprender cambios organizacionales.	X	X		X		
21	Las autoridades docentes generan estímulos y motivaciones internas para emprender cambios organizacionales.	X	X		X		
Dimensión 03 Aprendizaje organizacional.							
22	En la organización existen formas creativas y flexibles de generar aprendizajes y compartirlos entre los diferentes niveles de la misma	X	X		X		
23	Las áreas de investigación, innovación y desarrollo en la organización promueven aprendizaje en el equipo de trabajo.	X	X		X		
24	Existen áreas estructuradas donde se generan nuevas metodologías para promover aprendizajes.	X	X		X		
25	Las capacidades de las personas son una fuente importante de ventajas para la organización que le ayudan a competir mejor y brindar mejores servicios.	X	X		X		
26	La organización invierte continuamente para mejorar las destrezas, habilidades y conocimientos de los empleados.	X	X		X		

27	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestras labores cotidianas.	X		X		X		
28	Los docentes son sensibles a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
29	Los docentes participan activamente en los procesos de aprendizaje organizados por la organización.	X		X		X		
30	La capacidad de las personas está mejorando constantemente.	X		X		X		
31	La metodología de aprendizaje que seguimos en nuestras actividades cotidianas es pertinente para trabajar en equipo.	X		X		X		

Observaciones: _____

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


Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **ESTARES VENTOCILLA, WALTER.** DNI: 21120222.

Especialidad del validador: **DOCENTE UNIVERSITARIO CARRERAS DE INGENIERIA.**

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

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

27 de Noviembre 2021



Estares Ventocilla Walter D.
Ingeniero en Telecomunicaciones y Computación
Reg. del Colegio de Ingenieros 010101

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de Instrumentos – Solier Quispe Evelin

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INCIDENCIA EN LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PUENTE DE PIEDRA 2021

Variable GESTION DEL CONOCIMIENTO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ²		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01 Creación de conocimiento								
1	Se identifica fácilmente las fuentes de conocimiento como son los registros de experiencias, libros de novedades o lecciones aprendidas en su organización.	X		X		X		
2	La organización pone a disposición de los colaboradores bases de datos y archivos en papel con información que es relevante para su trabajo.	X		X		X		
3	La alta dirección aplica el conocimiento para crear, productos, servicios, o valor para la organización.	X		X		X		
4	El equipo docente aplica el conocimiento para crear, productos, servicios, o valor para la organización.	X		X		X		
5	Se realizan proyectos con equipos interdisciplinarios con el fin de compartir y generar conocimiento.	X		X		X		
6	Se realiza de forma continua el diálogo creativo y el intercambio de ideas en todos los niveles de la organización a través de reuniones presenciales o virtuales.	X		X		X		
7	Existen mecanismos formales que permiten el intercambio de información y conocimiento a través de mejores prácticas entre las áreas, departamentos o colaboradores.	X		X		X		
8	Los docentes y directivos de la institución crean nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.	X		X		X		
9	La institución tiene un eficiente sistema de exploración de información interna y externa de la información relevante.	X		X		X		
10	En la organización los medios electrónicos son indispensables para procesar, almacenar e interpretar información relevante para la organización y ser usadas oportunamente.	X		X		X		

Dimensión 02 Aprendizaje continuo							
11	El aprendizaje organizacional es constante y/o permanente en su organización.	X		X		X	
12	Se ponen a prueba métodos y procedimientos de otras organizaciones como una práctica de aprendizaje en la organización.	X		X		X	
13	Se fomenta a que los colaboradores utilicen las lecciones aprendidas y mejores prácticas para mejorar su trabajo y proyectos sucesivos.	X		X		X	
14	Se socializa el conocimiento de manera sistemática y constante en su organización.	X		X		X	
15	La organización siempre se esfuerza porque los colaboradores aprendan unos de otros.	X		X		X	
16	En la organización todos los colaboradores se actualizan de forma permanente.	X		X		X	
17	Los docentes y directivos de la institución aplican los conocimientos generados y compartidos	X		X		X	
18	La organización aprende de la interacción con el entorno.	X		X		X	
19	Por lo general, los expertos de la organización actúan como asesores con el personal con menos experiencia.	X		X		X	
20	La colaboración con otras instituciones de educación es relevante para adquirir conocimientos útiles para la organización.	X		X		X	
Dimensión 03 Sistemas de conocimiento y retroalimentación.							
21	Se sistematizan los diferentes informes y reportes en la organización.	X		X		X	
22	Es una práctica común que experiencias y lecciones aprendidas, incluyendo errores, se documenten.	X		X		X	
23	El uso de medios electrónicos es una herramienta clave para tener acceso y disseminar la información valiosa para la organización	X		X		X	
24	La institución tiene un sistema que le permite identificar hallazgos importantes para su quehacer, tanto de fuentes internas como externas.	X		X		X	
25	La base de datos de la organización se actualiza continuamente.	X		X		X	

26	La información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la organización.	X		X		X		
27	Se comunica de forma periódica y sistemática los resultados de la evaluación de los colaboradores.	X		X		X		
28	La institución tiene un eficiente sistema de exploración y canalización de la información externa, tal que favorece la labor del equipo de alta dirección y los docentes.	X		X		X		
29	Es una práctica común en la organización la retroalimentación de los proyectos y actividades educativas.	X		X		X		
30	Existe un programa de reconocimiento a los colaboradores para el desarrollo de sus competencias, ideas y conocimientos.	X		X		X		
31	Los mecanismos para la utilización y reutilización del conocimiento están claramente establecidos.	X		X		X		
Dimensión D4 Gestión de las competencias individuales.								
32	El diseño, provisión e implementación académica se realiza considerando los más altos estándares de calidad.	X		X		X		
33	La organización cuenta con un sistema para medir las competencias individuales de los colaboradores.	X		X		X		
34	En la organización se suelen utilizar resultados de investigación (interna y externa) para fortalecer capacidades individuales y grupales.	X		X		X		
35	Los colaboradores están de acuerdo con el programa de promoción de la organización y la forma como este le ayuda a cumplir las metas organizacionales.	X		X		X		
36	El conocimiento individual y grupal se transforma en conocimiento organizacional.	X		X		X		
37	En la organización se sistematizan los procesos de capacitación y se informa de sus resultados.	X		X		X		
38	El equipo de alta dirección de la institución transforma el conocimiento individual en conocimiento grupal.	X		X		X		
39	Las capacitaciones específicas se llevan a cabo de forma habitual en la organización.	X		X		X		
40	La organización implementa programas de capacitación específica para el desarrollo de los colaboradores.	X		X		X		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: SOLIER QUISPE, EVELYN DNI: 43673959.

Especialidad del validador. DOCENTE EDUCACION SUPERIOR CURSOS BASICOS.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo

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

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

27 de Noviembre 2021



Ministerio de Educación
REPÚBLICA DEL PERÚ

Mg. Evelin Solier Quispe
Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INCIDENCIA EN LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PUENTE DE PIEDRA 2021

Variable INNOVACION ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 01 Cultura de innovación.							
1	En la organización se reconoce y estimula la creatividad y la innovación.	X		X		X		
2	En la organización suele estar atenta a los cambios del entorno para adaptarse	X		X		X		
3	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la organización.	X		X		X		
4	Los docentes de las diversas áreas académicas comparten una perspectiva común entorno a la innovación continua.	X		X		X		
5	La visión de la organización estimula a todos sus integrantes a desarrollar procesos creativos.	X		X		X		
6	Se promueve entre los colaboradores actividades orientadas a inspirar y estimular intelectualmente para realizar innovaciones.	X		X		X		
7	Existe percepción del cambio continuo en todos los docentes de la organización.	X		X		X		
8	Las personas comprenden lo que hay que hacer para que seamos exitosos a largo plazo.	X		X		X		
9	La metas y objetivos de innovación en la organización son conocidos y compartidos por todos los docentes.	X		X		X		
10	Los trabajadores en la organización comparten una visión común acerca de los procesos que generan ventaja competitiva.	X		X		X		

Dimensión 02 Liderazgo transformacional.							
11	Los docentes y trabajadores tienen una visión compartida y clara de la organización.	X		X		X	
12	Existe una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo.	X		X		X	
13	Las tareas se desarrollan en equipo y no en función a jerarquías o a las autoridades que vigilan.	X		X		X	
14	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernen las prácticas cotidianas de la organización.	X		X		X	
15	Seguimos continuamente nuestro progreso en relación con las metas que hemos establecido con nuestras autoridades.	X		X		X	
16	El trabajo se organiza de forma tal que cada persona pueda ver la relación que existe entre sus funciones individuales y las metas de la organización.	X		X		X	
17	Existe un código de ética que guía nuestro comportamiento orientado al cambio.	X		X		X	
18	Se gestionan los riesgos en los procesos de implementación de proyectos creativos.	X		X		X	
19	Se alienta activamente la cooperación de todos en los diferentes niveles de la organización.	X		X		X	
20	Las autoridades docentes generan estímulos y motivaciones externas para emprender cambios organizacionales.	X		X		X	
21	Las autoridades docentes generan estímulos y motivaciones internas para emprender cambios organizacionales.	X		X		X	
Dimensión 03 Aprendizaje organizacional.							
22	En la organización existen formas creativas y flexibles de generar aprendizajes y compartirlos entre los diferentes niveles de la misma	X		X		X	
23	Las áreas de investigación, innovación y desarrollo en la organización promueven aprendizaje en el equipo de trabajo.	X		X		X	
24	Existen áreas estructuradas donde se generan nuevas metodologías para promover aprendizajes.	X		X		X	
25	Las capacidades de las personas son una fuente importante de ventajas para la organización que le ayudan a competir mejor y brindar mejores servicios.	X		X		X	
26	La organización invierte continuamente para mejorar las destrezas, habilidades y conocimientos de los empleados.	X		X		X	

27	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestras labores cotidianas.	X		X		X	
28	Los docentes son sensibles a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
29	Los docentes participan activamente en los procesos de aprendizaje organizados por la organización.	X		X		X	
30	La capacidad de las personas está mejorando constantemente.	X		X		X	
31	La metodología de aprendizaje que seguimos en nuestras actividades cotidianas es pertinente para trabajar en equipo.	X		X		X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **SOLIER QUISPE, EVELYN** DNI: 43673959.

Especialidad del validador. **DOCENTE EDUCACION SUPERIOR CURSOS BASICOS.**

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

27 de Noviembre 2021



Mg. Evelin Solier Quispe
Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de Instrumentos – Nadia Aguilar Hernando

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INCIDENCIA EN LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PUENTE DE PIEDRA 2021

Variable GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se identifica fácilmente las fuentes de conocimiento como son los registros de experiencias, libros de novedades o lecciones aprendidas en su organización.	X		X		X		
2	La organización pone a disposición de los colaboradores bases de datos y archivos en papel con información que es relevante para su trabajo.	X		X		X		
3	La alta dirección aplica el conocimiento para crear, productos, servicios, o valor para la organización.	X		X		X		
4	El equipo docente aplica el conocimiento para crear, productos, servicios, o valor para la organización.	X		X		X		
5	Se realizan proyectos con equipos interdisciplinarios con el fin de compartir y generar conocimiento.	X		X		X		
6	Se realiza de forma continua el diálogo creativo y el intercambio de ideas en todos los niveles de la organización a través de reuniones presenciales o virtuales.	X		X		X		
7	Existen mecanismos formales que permiten el intercambio de información y conocimiento a través de mejores prácticas entre las áreas, departamentos o colaboradores.	X		X		X		
8	Los docentes y directivos de la institución crean nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.	X		X		X		
9	La institución tiene un eficiente sistema de exploración de información interna y externa de la información relevante.	X		X		X		
10	En la organización los medios electrónicos son indispensables para procesar, almacenar e interpretar información relevante para la organización y ser usadas oportunamente.	X		X		X		

Dimensión 02 Aprendizaje continuo							
11	El aprendizaje organizacional es constante y/o permanente en su organización.	X	X	X			
12	Se ponen a prueba métodos y procedimientos de otras organizaciones como una práctica de aprendizaje en la organización.	X	X	X			
13	Se fomenta a que los colaboradores utilicen las lecciones aprendidas y mejores prácticas para mejorar su trabajo y proyectos sucesivos.	X	X	X			
14	Se socializa el conocimiento de manera sistemática y constante en su organización.	X	X	X			
15	La organización siempre se esfuerza porque los colaboradores aprendan unos de otros.	X	X	X			
16	En la organización todos los colaboradores se actualizan de forma permanente.	X	X	X			
17	Los docentes y directivos de la institución aplican los conocimientos generados y compartidos	X	X	X			
18	La organización aprende de la interacción con el entorno.	X	X	X			
19	Por lo general, los expertos de la organización actúan como asesores con el personal con menos experiencia.	X	X	X			
20	La colaboración con otras instituciones de educación es relevante para adquirir conocimientos útiles para la organización.	X	X	X			
Dimensión 03 Sistemas de conocimiento y tecnología							
21	Se sistematizan los diferentes informes y reportes en la organización.	X	X	X			
22	Es una práctica común que experiencias y lecciones aprendidas, incluyendo errores, se documenten.	X	X	X			
23	El uso de medios electrónicos es una herramienta clave para tener acceso y diseminar la información valiosa para la organización	X	X	X			
24	La institución tiene un sistema que le permite identificar hallazgos importantes para su quehacer, tanto de fuentes internas como externas.	X	X	X			
25	La base de datos de la organización se actualiza continuamente.	X	X	X			

26	La información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la organización.	X		X		X	
27	Se comunica de forma periódica y sistemática los resultados de la evaluación de los colaboradores.	X		X		X	
28	La institución tiene un eficiente sistema de exploración y canalización de la información externa, tal que favorece la labor del equipo de alta dirección y los docentes.	X		X		X	
29	Es una práctica común en la organización la retroalimentación de los proyectos y actividades educativas.	X		X		X	
30	Existe un programa de reconocimiento a los colaboradores para el desarrollo de sus competencias, ideas y conocimientos.	X		X		X	
31	Los mecanismos para la utilización y reutilización del conocimiento están claramente establecidos.	X		X		X	
32	El diseño, provisión e implementación académica se realiza considerando los más altos estándares de calidad.	X		X		X	
33	La organización cuenta con un sistema para medir las competencias individuales de los colaboradores.	X		X		X	
34	En la organización se suelen utilizar resultados de investigación (interna y externa) para fortalecer capacidades individuales y grupales.	X		X		X	
35	Los colaboradores están de acuerdo con el programa de promoción de la organización y la forma como este le ayuda a cumplir las metas organizacionales.	X		X		X	
36	El conocimiento individual y grupal se transforma en conocimiento organizacional.	X		X		X	
37	En la organización se sistematizan los procesos de capacitación y se informa de sus resultados.	X		X		X	
38	El equipo de alta dirección de la institución transforma el conocimiento individual en conocimiento grupal.	X		X		X	
39	Las capacitaciones específicas se llevan a cabo de forma habitual en la organización.	X		X		X	
40	La organización implementa programas de capacitación específica para el desarrollo de los colaboradores.	X		X		X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: AGUILAR HERNANDO NADIA DNI: 40135491.

Especialidad del validador: DOCENTE UNIVERSITARIO CARRERAS DE CIENCIAS DE LA SALUD.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico, formativo.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo

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

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

27 de Noviembre 2021



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INCIDENCIA EN LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PUENTE DE PIEDRA 2021

Variable INNOVACION ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 01 Cultura de Innovación								
1	En la organización se reconoce y estimula la creatividad y la innovación.	X		X		X		
2	En la organización suele estar atenta a los cambios del entorno para adaptarse	X		X		X		
3	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la organización.	X		X		X		
4	Los docentes de las diversas áreas académicas comparten una perspectiva común entorno a la innovación continua.	X		X		X		
5	La visión de la organización estimula a todos sus integrantes a desarrollar procesos creativos.	X		X		X		
6	Se promueve entre los colaboradores actividades orientadas a inspirar y estimular intelectualmente para realizar innovaciones.	X		X		X		
7	Existe percepción del cambio continuo en todos los docentes de la organización.	X		X		X		
8	Las personas comprenden lo que hay que hacer para que seamos exitosos a largo plazo.	X		X		X		
9	La metas y objetivos de innovación en la organización son conocidos y compartidos por todos los docentes.	X		X		X		
10	Los trabajadores en la organización comparten una visión común acerca de los procesos que generan ventaja competitiva.	X		X		X		

Dimensión en el Liderazgo transformacional							
11	Los docentes y trabajadores tienen una visión compartida y clara de la organización.	X		X		X	
12	Existe una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo.	X		X		X	
13	Las tareas se desarrollan en equipo y no en función a jerarquías o a las autoridades que vigilan.	X		X		X	
14	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernen las prácticas cotidianas de la organización.	X		X		X	
15	Seguimos continuamente nuestro progreso en relación con las metas que hemos establecido con nuestras autoridades.	X		X		X	
16	El trabajo se organiza de forma tal que cada persona pueda ver la relación que existe entre sus funciones individuales y las metas de la organización.	X		X		X	
17	Existe un código de ética que guía nuestro comportamiento orientado al cambio.	X		X		X	
18	Se gestionan los riesgos en los procesos de implementación de proyectos creativos.	X		X		X	
19	Se alienta activamente la cooperación de todos en los diferentes niveles de la organización.	X		X		X	
20	Las autoridades docentes generan estímulos y motivaciones externas para emprender cambios organizacionales.	X		X		X	
21	Las autoridades docentes generan estímulos y motivaciones internas para emprender cambios organizacionales.	X		X		X	
22	En la organización existen formas creativas y flexibles de generar aprendizajes y compartirlos entre los diferentes niveles de la misma	X		X		X	
23	Las áreas de investigación, innovación y desarrollo en la organización promueven aprendizaje en el equipo de trabajo.	X		X		X	
24	Existen áreas estructuradas donde se generan nuevas metodologías para promover aprendizajes.	X		X		X	
25	Las capacidades de las personas son una fuente importante de ventajas para la organización que le ayudan a competir mejor y brindar mejores servicios.	X		X		X	
26	La organización invierte continuamente para mejorar las destrezas, habilidades y conocimientos de los empleados.	X		X		X	

27	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestras labores cotidianas.						
28	Los docentes son sensibles a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.						
29	Los docentes participan activamente en los procesos de aprendizaje organizados por la organización.						
30	La capacidad de las personas está mejorando constantemente.						
31	La metodología de aprendizaje que seguimos en nuestras actividades cotidianas es pertinente para trabajar en equipo.						

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: AGUILAR HERNANDO NADIA **DNI:** 40135491.

Especialidad del validador: DOCENTE UNIVERSITARIO CARRERAS DE CIENCIAS DE LA SALUD.

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

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

27 de Noviembre 2021


Dr. Nadia Aguilar Hernando
OBSTETRA
COP. 19105
 Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de Instrumentos – Dra. Yolanda Soria

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE -GESTION DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 01 Creación de conocimiento							
1	Se identifica fácilmente las fuentes de conocimiento como son los registros de experiencias, libros de novedades o lecciones aprendidas en su organización.	X		X		X		
2	La organización pone a disposición de los colaboradores bases de datos y archivos en papel con información que es relevante para su trabajo.	X		X		X		
3	La alta dirección aplica el conocimiento para crear, productos, servicios, o valor para la organización.	X		X		X		
4	El equipo docente aplica el conocimiento para crear, productos, servicios, o valor para la organización.	X		X		X		
5	Se realizan proyectos con equipos interdisciplinarios con el fin de compartir y generar conocimiento.	X		X		X		
6	Se realiza de forma continua el diálogo creativo y el intercambio de ideas en todos los niveles de la organización a través de reuniones presenciales o virtuales.	X		X		X		
7	Existen mecanismos formales que permiten el intercambio de información y conocimiento a través de mejores prácticas entre las áreas, departamentos o colaboradores.	X		X		X		
8	Los docentes y directivos de la institución crean nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.	X		X		X		
9	La institución tiene un eficiente sistema de exploración de información interna y externa de la información relevante.	X		X		X		
10	En la organización los medios electrónicos son indispensables para procesar, almacenar e interpretar información relevante para la organización y ser usadas oportunamente.	X		X		X		

Dimensión 02 Aprendizaje continuo							
11	El aprendizaje organizacional es constante y/o permanente en su organización.	X		X		X	
12	Se ponen a prueba métodos y procedimientos de otras organizaciones como una práctica de aprendizaje en la organización.	X		X		X	
13	Se fomenta a que los colaboradores utilicen las lecciones aprendidas y mejores prácticas para mejorar su trabajo y proyectos sucesivos.	X		X		X	
14	Se socializa el conocimiento de manera sistemática y constante en su organización.	X		X		X	
15	La organización siempre se esfuerza porque los colaboradores aprendan unos de otros.	X		X		X	
16	En la organización todos los colaboradores se actualizan de forma permanente.	X		X		X	
17	Los docentes y directivos de la institución aplican los conocimientos generados y compartidos	X		X		X	
18	La organización aprende de la interacción con el entorno.	X		X		X	
19	Por lo general, los expertos de la organización actúan como asesores con el personal con menos experiencia.	X		X		X	
20	La colaboración con otras instituciones de educación es relevante para adquirir conocimientos útiles para la organización.	X		X		X	
Dimensión 03 Sistemas de conocimiento y retroalimentación.							
21	Se sistematizan los diferentes informes y reportes en la organización.	X		X		X	
22	Es una práctica común que experiencias y lecciones aprendidas, incluyendo errores, se documenten.	X		X		X	
23	El uso de medios electrónicos es una herramienta clave para tener acceso y diseminar la información valiosa para la organización	X		X		X	
24	La institución tiene un sistema que le permite identificar hallazgos importantes para su quehacer, tanto de fuentes internas como externas.	X		X		X	

25	La base de datos de la organización se actualiza continuamente.	X		X		X		
26	La información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la organización.	X		X		X		
27	Se comunica de forma periódica y sistemática los resultados de la evaluación de los colaboradores.	X		X		X		
28	La institución tiene un eficiente sistema de exploración y canalización de la información externa, tal que favorece la labor del equipo de alta dirección y los docentes.	X		X		X		
29	Es una práctica común en la organización la retroalimentación de los proyectos y actividades educativas.	X		X		X		
30	Existe un programa de reconocimiento a los colaboradores para el desarrollo de sus competencias, ideas y conocimientos.	X		X		X		
31	Los mecanismos para la utilización y reutilización del conocimiento están claramente establecidos.	X		X		X		
Dimensión 04 Gestión de las competencias individuales.								
32	El diseño, provisión e implementación académica se realiza considerando los más altos estándares de calidad.	X		X		X		
33	La organización cuenta con un sistema para medir las competencias individuales de los colaboradores.	X		X		X		
34	En la organización se suelen utilizar resultados de investigación (interna y externa) para fortalecer capacidades individuales y grupales.	X		X		X		
35	Los colaboradores están de acuerdo con el programa de promoción de la organización y la forma como este le ayuda a cumplir las metas organizacionales.	X		X		X		
36	El conocimiento individual y grupal se transforma en conocimiento organizacional.	X		X		X		
37	En la organización se sistematizan los procesos de capacitación y se informa de sus resultados.	X		X		X		

38	El equipo de alta dirección de la institución transforma el conocimiento individual en conocimiento grupal.	X		X		X	
39	Las capacitaciones específicas se llevan a cabo de forma habitual en la organización.	X		X		X	
40	La organización implementa programas de capacitación específica para el desarrollo de los colaboradores.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Yolanda Felicitas Soria Pérez **DNI 10590428**

Especialidad del validador: Doctora de Administración de la Educación / Metodóloga


¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

27 de Noviembre del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE -INNOVACION ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 01 Cultura de innovación.							
1	En la organización se reconoce y estimula la creatividad y la innovación.	X		X		X		
2	En la organización suele estar atenta a los cambios del entorno para adaptarse	X		X		X		
3	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la organización.	X		X		X		
4	Los docentes de las diversas áreas académicas comparten una perspectiva común entorno a la innovación continua.	X		X		X		
5	La visión de la organización estimula a todos sus integrantes a desarrollar procesos creativos.	X		X		X		
6	Se promueve entre los colaboradores actividades orientadas a inspirar y estimular intelectualmente para realizar innovaciones.	X		X		X		
7	Existe percepción del cambio continuo en todos los docentes de la organización.	X		X		X		
8	Las personas comprenden lo que hay que hacer para que seamos exitosos a largo plazo.	X		X		X		
9	La metas y objetivos de innovación en la organización son conocidos y compartidos por todos los docentes.	X		X		X		
10	Los trabajadores en la organización comparten una visión común acerca de los procesos que generan ventaja competitiva.	X		X		X		

Dimensión 02 Liderazgo transformacional.							
11	Los docentes y trabajadores tienen una visión compartida y clara de la organización.	X		X		X	
12	Existe una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo.	X		X		X	
13	Las tareas se desarrollan en equipo y no en función a jerarquías o a las autoridades que vigilan.	X		X		X	
14	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernan las prácticas cotidianas de la organización.	X		X		X	
15	Seguimos continuamente nuestro progreso en relación con las metas que hemos establecido con nuestras autoridades.	X		X		X	
16	El trabajo se organiza de forma tal que cada persona pueda ver la relación que existe entre sus funciones individuales y las metas de la organización.	X		X		X	
17	Existe un código de ética que guía nuestro comportamiento orientado al cambio.	X		X		X	
18	Se gestionan los riesgos en los procesos de implementación de proyectos creativos.	X		X		X	
19	Se alienta activamente la cooperación de todos en los diferentes niveles de la organización.	X		X		X	
20	Las autoridades docentes generan estímulos y motivaciones externas para emprender cambios organizacionales.	X		X		X	
21	Las autoridades docentes generan estímulos y motivaciones internas para emprender cambios organizacionales.	X		X		X	
Dimensión 03 Aprendizaje organizacional.							
22	En la organización existen formas creativas y flexibles de generar aprendizajes y compartirlos entre los diferentes niveles de la misma	X		X		X	
23	Las áreas de investigación, innovación y desarrollo en la organización promueven aprendizaje en el equipo de trabajo.	X		X		X	
24	Existen áreas estructuradas donde se generan nuevas metodologías para promover aprendizajes.	X		X		X	
25	Las capacidades de las personas son una fuente importante de ventajas para la organización que le ayudan a competir mejor y brindar mejores servicios.	X		X		X	
26	La organización invierte continuamente para mejorar las destrezas, habilidades y conocimientos de los empleados.	X		X		X	

27	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestras labores cotidianas.	X		X		X	
28	Los docentes son sensibles a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
29	Los docentes participan activamente en los procesos de aprendizaje organizados por la organización.	X		X		X	
30	La capacidad de las personas está mejorando constantemente.	X		X		X	
31	La metodología de aprendizaje que seguimos en nuestras actividades cotidianas es pertinente para trabajar en equipo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Yolanda Felicitas Soria Pérez DNI 10590428

Especialidad del validador: Doctora de Administración de la Educación / Metodóloga

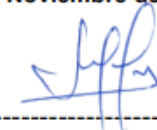
¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

27 de Noviembre del 2021.



Firma del Experto Informante.

Anexo 5

Instrumento de recolección de Datos

Nº	DIMENSIONES / ítems	repuestas				
		nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre
	Dimensión 01 Creación de conocimiento					
1	Se identifica fácilmente las fuentes de conocimiento como son los registros de experiencias, libros de novedades o lecciones aprendidas en su organización.					
2	La organización pone a disposición de los colaboradores bases de datos y archivos en papel con información que es relevante para su trabajo.					
3	La alta dirección aplica el conocimiento para crear, productos, servicios, o valor para la organización.					
4	El equipo docente aplica el conocimiento para crear, productos, servicios, o valor para la organización.					
5	Se realizan proyectos con equipos interdisciplinarios con el fin de compartir y generar conocimiento.					
6	Se realiza de forma continua el diálogo creativo y el intercambio de ideas en todos los niveles de la organización a través de reuniones presenciales o virtuales.					
7	Existen mecanismos formales que permiten el intercambio de información y conocimiento a través de mejores prácticas entre las áreas, departamentos o colaboradores.					
8	Los docentes y directivos de la institución crean nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.					
9	La institución tiene un eficiente sistema de exploración de información interna y externa de la información relevante.					

10	En la organización los medios electrónicos son indispensables para procesar, almacenar e interpretar información relevante para la organización y ser usadas oportunamente.					
Dimensión 02 Aprendizaje continuo						
11	El aprendizaje organizacional es constante y/o permanente en su organización.					
12	Se ponen a prueba métodos y procedimientos de otras organizaciones como una práctica de aprendizaje en la organización.					
13	Se fomenta a que los colaboradores utilicen las lecciones aprendidas y mejores prácticas para mejorar su trabajo y proyectos sucesivos.					
14	Se socializa el conocimiento de manera sistemática y constante en su organización.					
15	La organización siempre se esfuerza porque los colaboradores aprendan unos de otros.					
16	En la organización todos los colaboradores se actualizan de forma permanente.					
17	Los docentes y directivos de la institución aplican los conocimientos generados y compartidos					
18	La organización aprende de la interacción con el entorno.					
19	Por lo general, los expertos de la organización actúan como asesores con el personal con menos experiencia.					
20	La colaboración con otras instituciones de educación es relevante para adquirir conocimientos útiles para la organización.					
Dimensión 03 Sistemas de conocimiento y retroalimentación.						
21	Se sistematizan los diferentes informes y reportes en la organización.					
22	Es una práctica común que experiencias y lecciones aprendidas, incluyendo errores, se documenten.					
23	El uso de medios electrónicos es una herramienta clave para tener acceso y diseminar la información valiosa para la organización					
24	La institución tiene un sistema que le permite identificar hallazgos importantes para su quehacer, tanto de fuentes internas como externas.					

25	La base de datos de la organización se actualiza continuamente.					
26	La información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la organización.					
27	Se comunica de forma periódica y sistemática los resultados de la evaluación de los colaboradores.					
28	La institución tiene un eficiente sistema de exploración y canalización de la información externa, tal que favorece la labor del equipo de alta dirección y los docentes.					
29	Es una práctica común en la organización la retroalimentación de los proyectos y actividades educativas.					
30	Existe un programa de reconocimiento a los colaboradores para el desarrollo de sus competencias, ideas y conocimientos.					
31	Los mecanismos para la utilización y reutilización del conocimiento están claramente establecidos.					
Dimensión 04 Gestión de las competencias individuales.						
32	El diseño, provisión e implementación académica se realiza considerando los más altos estándares de calidad.					
33	La organización cuenta con un sistema para medir las competencias individuales de los colaboradores.					
34	En la organización se suelen utilizar resultados de investigación (interna y externa) para fortalecer capacidades individuales y grupales.					
35	Los colaboradores están de acuerdo con el programa de promoción de la organización y la forma como este le ayuda a cumplir las metas organizacionales.					
36	El conocimiento individual y grupal se transforma en conocimiento organizacional.					
37	En la organización se sistematizan los procesos de capacitación y se informa de sus resultados.					
38	El equipo de alta dirección de la institución transforma el conocimiento individual en conocimiento grupal.					
39	Las capacitaciones específicas se llevan a cabo de forma habitual en la organización.					

40	La organización implementa programas de capacitación específica para el desarrollo de los colaboradores.					
----	--	--	--	--	--	--

Variable INNOVACION ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems					
	Dimensión 01 Cultura de innovación.					
1	En la organización se reconoce y estimula la creatividad y la innovación.					
2	En la organización suele estar atenta a los cambios del entorno para adaptarse					
3	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la organización.					
4	Los docentes de las diversas áreas académicas comparten una perspectiva común entorno a la innovación continua.					
5	La visión de la organización estimula a todos sus integrantes a desarrollar procesos creativos.					
6	Se promueve entre los colaboradores actividades orientadas a inspirar y estimular intelectualmente para realizar innovaciones.					
7	Existe percepción del cambio continuo en todos los docentes de la organización.					
8	Las personas comprenden lo que hay que hacer para que seamos exitosos a largo plazo.					
9	La metas y objetivos de innovación en la organización son conocidos y compartidos por todos los docentes.					
10	Los trabajadores en la organización comparten una visión común acerca de los procesos que generan ventaja competitiva.					

Dimensión 02 Liderazgo transformacional.						
11	Los docentes y trabajadores tienen una visión compartida y clara de la organización.					
12	Existe una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo.					
13	Las tareas se desarrollan en equipo y no en función a jerarquías o a las autoridades que vigilan.					
14	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernen las prácticas cotidianas de la organización.					
15	Seguimos continuamente nuestro progreso en relación con las metas que hemos establecido con nuestras autoridades.					
16	El trabajo se organiza de forma tal que cada persona pueda ver la relación que existe entre sus funciones individuales y las metas de la organización.					
17	Existe un código de ética que guía nuestro comportamiento orientado al cambio.					
18	Se gestionan los riesgos en los procesos de implementación de proyectos creativos.					
19	Se alienta activamente la cooperación de todos en los diferentes niveles de la organización.					
20	Las autoridades docentes generan estímulos y motivaciones externas para emprender cambios organizacionales.					
21	Las autoridades docentes generan estímulos y motivaciones internas para emprender cambios organizacionales.					
Dimensión 03 Aprendizaje organizacional.						
22	En la organización existen formas creativas y flexibles de generar aprendizajes y compartirlos entre los diferentes niveles de la misma					
23	Las áreas de investigación, innovación y desarrollo en la organización promueven aprendizaje en el equipo de trabajo.					
24	Existen áreas estructuradas donde se generan nuevas metodologías para promover aprendizajes.					
25	Las capacidades de las personas son una fuente importante de ventajas para la organización que le ayudan a competir mejor y brindar mejores servicios.					

26	La organización invierte continuamente para mejorar las destrezas, habilidades y conocimientos de los empleados.					
27	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestras labores cotidianas.					
28	Los docentes son sensibles a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
29	Los docentes participan activamente en los procesos de aprendizaje organizados por la organización.					
30	La capacidad de las personas está mejorando constantemente.					
31	La metodología de aprendizaje que seguimos en nuestras actividades cotidianas es pertinente para trabajar en equipo.					

Anexo 06

Consolidado de respuestas de encuestados

V1D 1	V1D 2	V1D 3	V1D 4	V1 T	V2D 1	V2D 2	V2D 3	V2 T	N_V1D 1	N_V1D 2	N_V1D 3	N_V1D 4	N_V1 T	N_V2D 1	N_V2D 2	N_V2D 3	N_V2 T
41	40	44	36	161	40	44	40	124	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	35	28	24	119	37	41	33	111	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	31	34	27	127	31	33	30	94	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	42	20	23	113	47	54	46	147	2	3	1	2	2	3	3	3	3
40	40	44	36	160	40	44	40	124	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	40	43	35	157	40	44	40	124	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	46	53	37	180	43	52	46	141	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	47	42	33	172	40	44	44	128	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	41	47	40	169	44	51	50	145	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	26	31	23	114	28	33	28	89	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	10	11	9	40	10	11	10	31	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	31	28	23	114	28	35	32	95	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	28	25	26	113	33	32	35	100	2	2	1	2	2	2	2	2	2
26	25	28	24	103	23	33	39	95	2	2	2	2	2	1	2	3	2
35	30	30	26	121	31	38	32	101	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	37	38	31	145	38	40	34	112	3	2	2	2	2	3	2	2	2
42	39	44	35	160	41	46	40	127	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	37	32	26	133	31	38	35	104	3	2	2	2	2	2	2	2	2
50	45	52	44	191	41	51	42	134	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	33	32	24	112	20	22	26	68	1	2	2	2	2	1	1	2	1
43	42	40	34	159	42	49	44	135	3	3	2	3	3	3	3	3	3
45	41	44	36	166	43	45	40	128	3	3	3	3	3	3	3	3	3

36	43	36	30	145	35	49	38	122	2	3	2	2	2	2	3	3	3
40	35	39	32	146	38	44	38	120	3	2	2	2	2	3	3	3	3
30	32	33	26	121	29	34	34	97	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	32	34	28	126	33	35	36	104	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	40	44	36	163	40	44	40	124	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	39	43	36	158	36	43	41	120	3	3	3	3	3	2	3	3	3
33	35	35	27	130	30	34	30	94	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	35	33	27	132	30	34	31	95	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	39	42	34	153	42	45	40	127	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	39	45	37	157	43	47	41	131	2	3	3	3	3	3	3	3	3
40	40	42	26	148	40	44	40	124	3	3	3	2	3	3	3	3	3
39	40	46	36	161	43	44	40	127	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	36	35	26	134	27	32	31	90	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	49	49	44	190	48	55	47	150	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	50	55	45	197	50	55	50	155	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	38	37	29	136	35	39	40	114	2	3	2	2	2	2	2	3	2
42	42	44	33	161	36	49	41	126	3	3	3	3	3	2	3	3	3
39	40	38	31	148	31	33	35	99	3	3	2	2	3	2	2	2	2
31	31	33	27	122	30	33	30	93	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	40	44	36	159	36	44	39	119	3	3	3	3	3	2	3	3	3
39	38	42	30	149	30	33	35	98	3	3	3	2	3	2	2	2	2
45	47	46	37	175	46	46	45	137	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	30	31	27	119	32	34	34	100	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	47	49	40	182	45	48	47	140	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	42	46	37	167	42	49	43	134	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	42	45	37	164	40	49	43	132	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	40	44	36	161	40	44	40	124	3	3	3	3	3	3	3	3	3

32	35	28	24	119	37	41	33	111	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	31	34	27	127	31	33	30	94	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	42	20	23	113	47	54	46	147	2	3	1	2	2	3	3	3	3
40	40	44	36	160	40	44	40	124	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	40	43	35	157	40	44	40	124	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	46	53	37	180	43	52	46	141	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	47	42	33	172	40	44	44	128	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	41	47	40	169	44	51	50	145	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	26	31	23	114	28	33	28	89	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	10	11	9	40	10	11	10	31	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	31	28	23	114	28	35	32	95	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	28	25	26	113	33	32	35	100	2	2	1	2	2	2	2	2	2
26	25	28	24	103	23	33	39	95	2	2	2	2	2	1	2	3	2
35	30	30	26	121	31	38	32	101	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	37	38	31	145	38	40	34	112	3	2	2	2	2	3	2	2	2
42	39	44	35	160	41	46	40	127	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	37	32	26	133	31	38	35	104	3	2	2	2	2	2	2	2	2
50	45	52	44	191	41	51	42	134	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	33	32	24	112	20	22	26	68	1	2	2	2	2	1	1	2	1
43	42	40	34	159	42	49	44	135	3	3	2	3	3	3	3	3	3
45	41	44	36	166	43	45	40	128	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	43	36	30	145	35	49	38	122	2	3	2	2	2	2	3	3	3
40	35	39	32	146	38	44	38	120	3	2	2	2	2	3	3	3	3
30	32	33	26	121	29	34	34	97	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	32	34	28	126	33	35	36	104	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	40	44	36	163	40	44	40	124	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	39	43	36	158	36	43	41	120	3	3	3	3	3	2	3	3	3

33	35	35	27	130	30	34	30	94	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	35	33	27	132	30	34	31	95	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	39	42	34	153	42	45	40	127	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	39	45	37	157	43	47	41	131	2	3	3	3	3	3	3	3	3
40	40	42	26	148	40	44	40	124	3	3	3	2	3	3	3	3	3
39	40	46	36	161	43	44	40	127	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	36	35	26	134	27	32	31	90	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	49	49	44	190	48	55	47	150	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	50	55	45	197	50	55	50	155	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	38	37	29	136	35	39	40	114	2	3	2	2	2	2	2	3	2
42	42	44	33	161	36	49	41	126	3	3	3	3	3	2	3	3	3
39	40	38	31	148	31	33	35	99	3	3	2	2	3	2	2	2	2
31	31	33	27	122	30	33	30	93	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	40	44	36	159	36	44	39	119	3	3	3	3	3	2	3	3	3
39	38	42	30	149	30	33	35	98	3	3	3	2	3	2	2	2	2
45	47	46	37	175	46	46	45	137	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	30	31	27	119	32	34	34	100	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	47	49	40	182	45	48	47	140	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	42	46	37	167	42	49	43	134	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	42	45	37	164	40	49	43	132	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	40	43	35	157	40	44	40	124	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	46	53	37	180	43	52	46	141	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	47	42	33	172	40	44	44	128	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	41	47	40	169	44	51	50	145	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Anexo 7

Formula de obtención de muestra significativa

$$n = \frac{N * G^2 (P * Q)}{E^2 (N - 1) + G^2 (P * Q)}$$

Donde:

- N = Población de estudio.
- n = Tamaño de la muestra.
- G = Nivel de confianza (que es 95%, equivalente a 1,96).
- E = Margen de error (que es de un 5%, equivalente a 0,05).
- P = Valor esperado del universo (50% del universo, equivalente a 0,5).
- Q = Valor esperado del universo (50% del universo, equivalente a 0,5).

Anexo 7

Carta de autorización de para realización de proyecto

Puente Piedra, 03 de noviembre del 2021

Señorita:

Ana Marcelina VILA SÁNCHEZ

Mz F lote 2 Urb Sta. Rosa, Los Olivos

Presente:

ASUNTO: COMUNICO AUTORIZACION PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

Tengo a bien dirigirme a usted, para saludarle cordialmente asimismo, comunicar, que visto su solicitud de requerimiento para aplicar el trabajo de investigación en las Instituciones Educativas de Puente Piedra, se informa que se autoriza realizar el trabajo de investigación denominado:

"Gestión del conocimiento e innovación organizacional de las Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021", para lo cual se invoca a su persona cumplir con las buenas prácticas en Investigación.

Sin otro particular es propicia la ocasión para expresarle las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente




Mg. América Vásquez García
DIRECTORA
I.E. N° 5182 "SDLM"



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SORIA PEREZ YOLANDA FELICITAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU INCIDENCIA EN LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PUENTE PIEDRA, 2021", cuyo autor es VILA SÁNCHEZ ANA MARCELINA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 22.00%, 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, 14 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SORIA PEREZ YOLANDA FELICITAS DNI: 10590428 ORCID 0000-0002-1171-4768	Firmado digitalmente por: YSORIA el 14-01-2022 20:54:08

Código documento Trilce: TRI - 0273189