

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**Escuela Profesional de Administración**



*Una Institución Adventista*

**Gestión del conocimiento y gestión administrativa en el personal de la  
sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL)  
San Román - 2019**

Por:

Yhon Richard Bonifacio Luna

Asesor:

Mg. Amed Vargas Martínez

**Lima, diciembre de 2019**

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Mg. Amed Vargas Martínez, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL (UGEL) SAN ROMÁN - 2019" constituye la memoria que presenta el(la) Bachiller Yhon Richard Bonifacio Luna para aspirar al título de Profesional de/Grado académico de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Juliaca, a los 18 días del mes de diciembre de 2019.



Mg. Amed Vargas Martínez

“Gestión del conocimiento y gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román – 2019”

# TESIS

Presentado para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales


## JURADO CALIFICADOR



Lic. Kukulí Ana Coaquira Puma  
Presidenta



Lic. Julio Samuel Torres Miranda  
Secretario



Mg. Ruth Gladys Choque Pilco  
Vocal



Lic. Dante Ortiz Guillen  
Vocal



Mg. Amed Vargas Martinez  
Asesor

Juliaca, 09 de diciembre de 2019

### **Dedicatoria**

A mis padres y de forma muy especial a mi querida madre, a mis hermanos que siempre estuvieron apoyándome a perseverar en la vida y a todas las personas especiales en mi vida, dedico esta tesis por haberme brindado su apoyo incondicional durante toda esta trayectoria de seguir adelante, luchar por mis sueños y lograr mis metas en mi vida personal y profesional.

## **Agradecimientos**

A nuestro padre celestial por darme la vida, por su amor y misericordia y por permitir cumplir esta meta.

A la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román que me ha permitido desarrollar este trabajo.

A la Universidad Peruana Unión, por la oportunidad y ser parte de mi formación profesional y espiritual. Gracias a nuestros docentes que están implicados en la elaboración y corrección de nuestra investigación, gracias por sus críticas constructivas y apoyo intelectual.

Al Mg. Amed Vargas Martínez por la asesoría a través de estos meses y compartir sus conocimientos y la contribución en esta investigación.

Y a todos aquellos que me apoyaron incondicionalmente.

## INDICE

Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos.....	v
Índice de tablas.....	x
Índice de anexos.....	xi
Resumen.....	12
Abstract.....	13
Capítulo I.....	14
El problema de investigación.....	14
1.1. Descripción de la situación problemática.....	14
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Justificación y viabilidad de la investigación.....	17
1.3.1. Justificación.....	17
1.3.2. Viabilidad.....	18
1.3.3. Presuposición filosófica.....	18
1.4. Objetivos.....	19
1.4.1. Objetivo general.....	19
1.4.2. Objetivos específicos.....	19
1.5. Formulación de la hipótesis.....	19
1.5.1. Hipótesis general.....	19

1.5.2. Hipótesis específicas. ....	20
Capítulo II.....	21
Marco teórico.....	21
2.1. Antecedentes de investigación .....	21
2.1.1. Internacionales. ....	21
2.1.2. Nacionales. ....	25
2.2. Bases teóricas .....	30
2.2.1. Gestión del conocimiento.....	30
2.2.1.1. Gestión.....	31
2.2.1.2. Conocimiento. ....	32
2.2.1.2. Dimensiones de Gestión de Conocimiento.....	33
2.2.1.2.1. Adquisición.....	34
2.2.1.2.2. Almacenamiento.....	34
2.2.1.2.3. Transferencia. ....	35
2.2.1.2.4. Aplicación y protección.....	36
2.2.2. Gestión Administrativa .....	37
2.2.2.1 Dimensiones de Gestión Administrativa.....	38
2.2.2.1.1. Planeación.....	38
2.2.3.1.2. Organización.....	40
2.2.3.1.3. Dirección. ....	40
2.2.3.1.4. Control.....	41

2.3. Marco conceptual .....	42
2.3.1. Gestión del Conocimiento.....	42
2.3.1.1. Adquisición. ....	42
2.3.1.2. Almacenamiento.....	42
2.3.1.3. Transferencia. ....	42
2.3.1.4. Aplicación y protección.....	43
2.3.2. Gestión Administrativa. ....	43
2.3.2.1. Planeación. ....	43
2.3.2.1. Organización. ....	43
2.3.2.1. Dirección. ....	43
2.3.2.1. Control.....	44
Capítulo III .....	45
Diseño metodológico.....	45
3.1. Tipo de investigación .....	45
3.2. Diseño metodológico.....	45
3.3. Población y muestra .....	45
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	46
3.4.1. Gestión del Conocimiento.....	46
3.4.2. Gestión administrativa. ....	47
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	47
Capítulo IV .....	48



Resultados y discusión .....	48
4.1. Relación entre gestión de conocimiento y gestión administrativa. ....	48
4.1.1. Relación entre gestión del conocimiento y la planeación de la gestión administrativa. .....	49
4.1.2. Relación entre gestión del conocimiento y la organización de la gestión administrativa. ....	50
4.1.3. Relación entre gestión del conocimiento y la dirección de la gestión administrativa. .....	51
4.1.4. Relación entre gestión del conocimiento y el control de la gestión administrativa. ..	53
4.2. Discusión de resultados .....	54
Capítulo V .....	59
Conclusiones y recomendaciones .....	59
5.1. Conclusiones.....	59
5.2. Recomendaciones .....	60
Referencias .....	62
Anexos .....	71

## Índice de tablas

Tabla 1. Análisis del objetivo general de Gestión del Conocimiento y la Gestión Administrativa. ....	48
Tabla 2. Relación de la gestión del conocimiento y la gestión.....	48
Tabla 3. Análisis del primer objetivo específico de Gestión del Conocimiento y la planeación de la Gestión Administrativa. ....	49
Tabla 4. Relación de la gestión del conocimiento y la planeación de la gestión administrativa. ....	50
Tabla 5. Análisis del primer objetivo específico de Gestión del Conocimiento y la organización de la Gestión Administrativa. ....	50
Tabla 6. Relación de la gestión del conocimiento y la organización de la gestión administrativa. ....	51
Tabla 7. Análisis del primer objetivo específico de Gestión del Conocimiento y la dirección de la Gestión Administrativa. ....	52
Tabla 8. Relación de la gestión del conocimiento y la dirección de la gestión administrativa. ....	52
Tabla 9. Análisis del primer objetivo específico de Gestión del Conocimiento y el control de la Gestión Administrativa. ....	53
Tabla 10. Relación de la gestión del conocimiento y el control de la gestión administrativa. ....	54

## Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	72
Anexo 2. Operacionalización de variables .....	74
Anexo 3. Cuestionarios de Gestión del Conocimiento.....	75
Anexo 4. Cuestionario de Gestión Administrativa.....	78
Anexo 5. Autorización de ejecución te tesis .....	80
Anexo 6. Planilla proporcionada por la UGEL San Román.....	82

## Resumen

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión del conocimiento y la gestión administrativa. El estudio fue de tipo descriptivo - correlacional, con un enfoque cuantitativo, de investigación no experimental y transversal porque se recolectaron los datos una sola vez y en un único tiempo; las cuales no sufrieron cambios en el momento de procesar los datos. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que para poblaciones pequeñas no es necesario realizar una muestra; además no todas las investigaciones tienen un muestreo. El total de trabajadores de la UGEL San Román son de 77 individuos (planilla de trabajadores), de los cuales solo accedieron realizar la encuesta 64 colaboradores de dicha entidad. Para esta investigación se utilizó dos cuestionarios, para la gestión del conocimiento se tomó el instrumento propuesto por Mul, Mercado, & Ojeda, (2013) donde se tiene las dimensiones: almacenamiento, aplicación y protección, adquisición y transferencia y para la gestión administrativa se tomó el instrumento propuesto por Dominguez, (2017) propone las siguientes dimensiones: planeación, organización, dirección y control. Obteniéndose el siguiente resultado: de la correlación de las variables de estudio se obtuvo un Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de  $(=,643)$  demostrándose que existe correlación entre las variables; lo que indica que para una mejor gestión administrativa es necesario tener todos los conocimientos indispensables en este campo. Lo cual demuestra que a Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román, tiene un manejo del conocimiento en las áreas competentes para tener una mejor gestión administrativa, además indicamos que existe relación directa entre las variables según Hernández, Fernández y Baptista (2010).

**Palabras clave:** gestión del conocimiento, gestión administrativa, planificación, organización, dirección, control, UGEL San Román.

## Abstract

The purpose of this research work was to determine the relationship of knowledge management and administrative management. The study was descriptive - correlational, with a quantitative approach, of non-experimental and transversal research because the data was collected only once and in a single time; which did not undergo changes at the time of processing the data. According to Hernández, Fernández & Baptista (2014) point out that for small populations it is not necessary to make a sample; Besides, not all investigations have a sample. The total number of workers at UGEL San Román is 77 individuals (workers' payroll), of which only 64 employees of said entity agreed to conduct the survey. For this investigation two questionnaires were used, for the knowledge management the instrument proposed by Mul, Mercado, & Ojeda (2013) was taken, where the dimensions are: storage, application and protection, acquisition and transfer and for administrative management it I take the instrument proposed by Dominguez (2017) proposes the following dimensions: planning, organization, direction and control. Obtaining the following result: a correlation coefficient of Spearman's Rho of ( $r_s = .643$ ) was obtained from the correlation of the study variables showing that there is a correlation between the variables; which indicates that for a better administrative management it is necessary to have all the indispensable knowledge in this field. Which shows that the Local Education Management Unit (UGEL) San Román, has knowledge management in the competent areas to have a better administrative management, we also indicate that there is a direct relationship between the variables according to Hernández, Fernández & Baptista (2010).

**Key words:** knowledge management, administrative management, planning, organization, direction, control, UGEL San Román.

## **Capítulo I**

### **El problema de investigación**

#### **1.1. Descripción de la situación problemática**

El actual comportamiento de la economía mundial, caracterizado por un entorno cada vez más competitivo y globalizado, hay un consenso internacional sobre el papel central que juegan el conocimiento y el aprendizaje (Barrios et al., 2017).

En los últimos años se ha pasado de hablar de la información al conocimiento que adquiere las personas y como encauzan estos para ser una mejor compañía u organización. El conocimiento se está convirtiendo en recurso muy importante para la gestión en las empresas; lo cual hace que es indispensable tener la capacidad de crear y generar, absorber, transmitir y utilizar. Es ahí donde nace la importancia de gestionar el conocimiento, donde podemos también encontrar diferentes tipos de gestión como por ejemplo el de la información, tecnología y/o recursos humanos.

Hace algunos años la gestión del conocimiento era un campo emergente que se convertía en el centro de las discusiones en la literatura empresarial. Lo cual tiene que ver con actividades relacionadas al conocimiento tales como su creación, organización, difusión y uso con el fin de generar o incrementar el valor de las organizaciones. Está también asociada al concepto de que es la más reciente forma de generar una ventaja competitiva que le permita a las empresas mantenerse en un mercado cada vez más competitivo en las economías globalizadas. Visto así, un manejo adecuado del conocimiento les permitirá a las organizaciones afrontar exitosamente el reto descrito (Sánchez y Vega, 2006).

En los tiempos contractuales para gestionar el conocimiento se toma desde el punto de vista holístico, de esa forma se considera a la empresa como un organismo viviente y no como una máquina, es por ello se necesita compartir la visión, en muchas ocasiones los

colaboradores de nuestra institución carecen de una buena inducción al ingresar al centro de labores, este es el punto de inicio de un buen proceso para lograr que los trabajadores estén integrados e identificados con la organización. Se debe proveer actividades donde estén involucrados, donde se dé a conocer los ideales y objetivos organizacionales, para que no ocurra estos detalles en la organización se debe contratar colaboradores que se les explique todas sus funciones y mostrarles todas las posibilidades que tiene dentro de la organización (Nonaka y Takeuchi, 1999) para convertirse en gestor eficaz y eficiente del conocimiento.

Las organizaciones en el siglo XXI han puesto un énfasis cada vez mayor en la adquisición del conocimiento, ya que esto ayuda a la organización a mejorar sus procesos. La adquisición del conocimiento es también por el cual el ser humano aprende y desarrolla su inteligencia.

El Perú desde hace dos décadas a través de las empresas locales, ha aprovechado la gestión del conocimiento; gracias a que supieron distinguir la brecha que formaba este entre los trabajadores y el perfil de sus cargos (Redacción Gestión, 2015).

La gestión administrativa hace que con los recursos mínimo que tenga la empresa sepa aprovecharla y así conseguir los objetivos deseados. Para cumplir estos objetivos se deben tomar cuatro funciones específicas: planeación, organización, dirección y control. Para cumplir con los objetivos no solo se debe tener en cuenta estas cuatro funciones específicas, si no también se tiene que integrar al personal en los planes organizacionales, incluyendo sin excepción alguna.

El conocimiento es un activo intangible que necesita ser acogida, porque esta puede dar nuevas oportunidades de crecimiento a la organización, lo cual se logra solo con la gestión adecuada del conocimiento. Toda organización no está ajena a una realidad actual en la que se desarrolla, es de este modo que la Unidad de Gestión Educativa Local San Román

(en adelante UGEL San Román), puede atravesar una situación similar de cambios las cuales pueden afectar al manejo de la información y las transiciones que se realizan en cuanto a los procedimientos. Es por ello que se lleva esta investigación para poder conocer si la gestión del conocimiento se relaciona a la gestiona administrativa. Además, a la fecha no existe investigación alguna que establezca una relación entre las variables de estudio, es por ello que fueron descritas de manera separa para su mejor entendimiento.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general.**

¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

1. ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la planeación de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019?
2. ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la organización de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019?
3. ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la dirección de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019?
4. ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el control de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019?



### **1.3. Justificación y viabilidad de la investigación**

#### **1.3.1. Justificación.**

La investigación procuró determinar si existe una relación significativa entre la Gestión del Conocimiento y la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román, en todo el personal administrativo de la sede, la cual beneficiará directamente a la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román, la información procesada podrá describir si la gestión del conocimiento tiene un grado alto de relacionamiento con la gestión administrativa, los cuales pueden contribuir a la consecución de los objetivos organizacionales y personales, teniendo como resultado el bienestar social.

Las organizaciones gubernamentales tienen un desafío no solo de integrarse internamente sino a la adaptación a su medio donde se desarrolla, esto implica cumplir con las exigencias del actual gobierno. Para la cual es necesario ser eficaces y eficientes para generar conocimiento que permitan desarrollar mejor a una organización y tomar mejores decisiones en base a conocimientos adquiridos y almacenados. Del Cid, Méndez, y Sandoval, (2011) señala que en la actualidad vivimos en una sociedad del conocimiento y que la clave para que las empresas crezcan y se desarrollen es su capacidad de construir el conocimiento.

Por lo tanto, es necesario conocer que una buena administración orientará sus esfuerzos a implementar y mantener prácticas de calidad basadas en cuatro elementos: la calidad, las personas, la organización y el rol de los altos directivos (De La Hoz, Acevedo, y Torres, 2015). La calidad tiene que ser inherente en los procesos de una organización, ya que esta oferte un producto o servicio, ya que los colaboradores son las que realizan las actividades, pero es necesario que se les facilite las herramientas y conocimientos necesarios para ser

eficientes y eficaces; los elementos utilizados adecuadamente deben de atender a lograr el bienestar organizacional y el bienestar de los colaboradores.

El mejor manejo claro del conocimiento, beneficiar tanto a los clientes internos y externos brindando un mejor servicio de mayor calidad y un ambiente de trabajo de calidad.

### **1.3.2. Viabilidad.**

La presente investigación fue viable, porque tiene asegurado el monto presupuestado y se dispuso del tiempo para realizar la investigación. Se tuvo acceso a la población objeto para recoger los datos y también se cuenta con el talento humano para la asesoría.

La información consultada es de bibliotecas electrónicas, biblioteca UPeU y otros.

### **1.3.3. Presuposición filosófica.**

La adquisición del conocimiento es un bien que toda persona quiere alcanzar ya sea para cumplir los objetivos personales o espirituales.

Entonces, que es lo que nos señala Dios al respecto; en el libro de Proverbios 18:15 señala “El corazón del prudente adquiere conocimiento, y el oído del sabio busca el conocimiento” el Señor señala que “ él mismo constituyó a unos, apóstoles; a otros, profetas; a otros, evangelistas; a otros, pastores y maestros” (Efesios 4:11-16) Reina-Valera 1960 (RVR1960) todo ello para poder servir con sabiduría y conocimiento de todas las cosas.

De manera que el ser humano puede desarrollar su conocimiento de manera sabia y prudente, en Proverbios 2:6 señala que “Porque Jehová da la sabiduría, Y de su boca viene el conocimiento y la inteligencia”.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general.**

Determinar la relación de la gestión del conocimiento y la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.

### **1.4.2. Objetivos específicos.**

1. Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la planeación de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.
2. Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la organización de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.
3. Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la dirección de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.
4. Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el control de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.

## **1.5. Formulación de la hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis general.**

La gestión del conocimiento se relaciona de formar directa con la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.

### **1.5.2. Hipótesis específicas.**

1. La gestión del conocimiento se relaciona directamente con la planeación de la gestión administrativa en el personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.
2. La gestión del conocimiento se relaciona directamente con la organización de la gestión administrativa en el personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.
3. La gestión del conocimiento se relaciona directamente con la dirección de la gestión administrativa en el personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.
4. La gestión del conocimiento se relaciona directamente con el control de la gestión administrativa en el personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.

## Capítulo II

### Marco teórico

#### 2.1. Antecedentes de investigación

##### 2.1.1. Internacionales.

Rodríguez (2018) en su tesis de maestría en ciencias de la administración y las organizaciones sobre “El rol de la gestión de conocimiento en el desempeño y satisfacción de los empleados administrativos de las universidades en la Región Caribe”. Su principal objetivo fue determinar el rol de la gestión del conocimiento en la satisfacción y desempeño de los empleados administrativos de las universidades. Teniendo como investigación correlacional y exploratoria. Los datos de la investigación fueron obtenidos de empleados administrativos de universidades de la región caribe. La aplicación del cuestionario se realizó vía web, esta condición permite que una vez se haga la depuración de los datos estos no presenten faltantes en la información. De 330 encuestas enviadas, 84 fueron respondidas, es decir el 25,45% del total de encuestas. Obteniendo como resultado una puntuación media de mayor valor fue la escala de satisfacción en el trabajo (Media = 4,49; Desviación estándar= 0,74) destacando que en general los trabajadores administrativos de las universidades consideran que presentan un alto grado de satisfacción. La escala de menor valor corresponde a la retención del conocimiento (Media = 3,33; Desviación estándar= 1,08), sin embargo, estos valores no son negativos puesto, no obstante, evidencian que aún existen prácticas de retención del conocimiento que deben fortalecer las universidades.

Rodríguez, Pedraja, Araneda y Rodríguez (2013) en su artículo de investigación sobre “Relationship between knowledge management and academic management: An exploratory study in Chilean Universities”, tuvo como principal objetivo analizar y discutir la relación de la gestión del conocimiento y la gestión académica, dentro de las

instituciones de educación superior. Con este fin, trabajamos con una muestra de 45 ejecutivos de universidades chilenas y realizamos un análisis de regresión lineal múltiple para evaluar el impacto de la gestión del conocimiento, entendiendo como crear, aplicar y compartir conocimientos, sobre la enseñanza, las actividades de posgrado y la investigación. Los resultados muestran una relación significativa ( $p < 0.001$ ) entre la gestión del conocimiento y la gestión académica de las universidades chilenas.

Guanina (2018) en su tesis de maestría en administración de empresas familiares realizó su investigación sobre “la gestión del conocimiento y su incidencia en la continuidad de las empresas familiares artesanales del sector curtiembre de la ciudad de Ambato”, la discusión principal de la investigación fue determinar como la gestión del conocimiento incide en la continuidad de las empresas artesanales del sector curtiembre de la ciudad de Ambato, la metodología que se utilizó tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo porque a través de los análisis estadísticos se logró determinar la interrelación de las variables estudiadas lo que permitió hacer propuestas que contribuyan al fortalecimiento del sector artesanal curtiembre, y una modalidad de investigación de campo y bibliográfica documental, y se utilizó una encuesta de 29 preguntas que fueron estructuradas para que sean respondidas por una muestra de 20 Artesanos Calificados por la Junta Nacional de la Defensa del Artesano, dueños de empresas familiares, datos que fueron graficados, tabulados, analizados e interpretados de tal manera que se identificó que no se aplica la gestión del conocimiento en las empresas familiares para que tengan continuidad, lo más importante para que se compruebe que el instrumento sea válido se utilizó el método de comprobación Alpha de Crombach. Luego de realizar toda la investigación se determinó que las empresas familiares artesanales del sector curtiembre, no toman en cuenta a la continuidad, no existen procesos para seleccionar al posible sucesor, no utilizan un modelo

o estrategias para manejar de manera adecuada la información y darle un tratamiento apropiado a la gestión del conocimiento.

Coque (2016) en tesis de maestría sobre “la gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa MEGAMICRO S.A. de la ciudad de Ambato”. Tuvo por objetivo analizar el impacto de la gestiona administrativa con la finalidad de incrementar su rentabilidad, mediante la ejecución de estrategias que direccionen a la empresa para tener y mantener una eficiente gestión administrativa. El uso adecuado de los recursos permite a la empresa tener con herramientas, procesos y actividades adecuados para el afianzamiento organizacional y mejoramiento corporativo. Para la organización el proceso administrativo y sus estrategias competitivas son el pilar indispensable para tener un mejor desarrollo organizacional y tomas mejores decisiones y una direcciona eficiente de la empresa. El buen manejo de todos los recursos y sus procesos que aplican en el desarrollo de los diferentes actividades, hace una mejor empresa; hay empresas que cuentan con excelentes instalaciones, talento humano, calidad en los productos y muchos otros aspectos; pero el crecimiento y mejoramiento organizacional no se ve; esto se debe a que la organización puede que haya descuidado la comercialización, malos manejos financieros, errada estructura organizacional, decisiones apresuradas entre otros aspectos. El progresivo aumento de la competitividad del mercado, las organizaciones deben reestructurar y evaluar la gestión administrativa; cada organización debe tener una mejora continua y fortalecer la gestión administrativa para asi cumplir con los objetivos planificados.

Freire (2018) en su tesis de maestría en gestión del talento humano realizo su investigación sobre “Gestión administrativa en las instituciones de educación superior basada en planes de capacitación del personal administrativo y trabajadores” El presente estudio está enfocado a determinar cómo influyen los planes de capacitación del personal

administrativo y trabajadores en la gestión administrativa de la Universidad Técnica de Ambato, lo que ha ocasionado demora en procesos, atención deficiente, bajo nivel en el desempeño y cumplimiento de funciones en las diferentes unidades académicas/administrativas, lo que ha generado estrés laboral y conflictos interpersonales entre el personal administrativo y trabajadores. La metodología aplicada fue mixta apoyada en la investigación bibliográfica que sirvió para sustentar de forma teórica las variables objeto de estudio (planes de capacitación, gestión administrativa). Por otro lado, en relación a la investigación de campo se trabajó con dos poblaciones, la primera estuvo estructurada por el personal administrativo y trabajadores de la institución con un total de 822 personas, sin embargo, dentro del estudio únicamente se trabajó con una muestra de 262 personas a quienes se les aplicó el instrumento diseñado con un total de 18 preguntas; mientras que la segunda población fue estructurada por los decanos y directores departamentales de la institución, aplicándose a 18 personas en total el instrumento diseñado con 11 preguntas, posteriormente el instrumento del personal administrativo y trabajadores fue sometido al análisis estadístico conocido como análisis factorial exploratorio, en donde se obtuvo la prueba de HMO de 0.905 y una prueba de esfericidad de Barlett con un nivel de significancia del 0.000 lo cual permitió aplicar el análisis factorial y por ende aceptar la hipótesis alternativa planteada. Bajo estos antecedentes, se propuso la reestructuración del proceso de capacitación del personal administrativo y trabajadores para mejorar la gestión administrativa de la Universidad Técnica de Ambato.

Pérez (2018) en su tesis de maestría en gestión del talento humano realizó su investigación sobre “Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua”, el objetivo de la investigación fue determinar la influencia de la satisfacción laboral en la Gestión Administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua. La investigación realizada fue de enfoque



cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo. La población de estudio estuvo conformada por 172 servidores públicos y una muestra de 119, distribuida de forma proporcional para cada municipio es decir 50 para el GAD Municipal de Cevallos y 69 para el GAD Municipal San Cristóbal de Patate, La recolección de datos se la llevó a cabo con la técnica de encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario, a través del cual permitió levantar información sobre las variables de estudio satisfacción laboral y gestión administrativa. El análisis e interpretación de resultados se lo realizó de forma individual tanto para el GAD Municipal de Cevallos y para el GAD Municipal San Cristóbal de Patate, para el análisis estadístico se aplicó el sistema informático SPSS para la prueba de hipótesis. El resultado de la investigación demuestra la existencia de una correlación alta y significancia con un valor de Rho de Spearman de 0,037 para el GAD Municipal de Patate; y la existencia de una correlación alta y significancia con un valor de Rho de Spearman de 0,054 para el GAD Municipal de Cevallos, confirmándose la relación entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa en cada uno de los municipios en estudio.

### **2.1.2. Nacionales.**

Ramos (2017) en su tesis de maestría sobre “Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima Norte, 2016”, La principal razón fue determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral. Para lo cual se pudo obtener una muestra de 80 docentes, utilizando el muestreo no probabilístico. El método es hipotético – deductivo, de diseño no experimental, correlacional de corte transversal; la información fue recogida en un momento específico. La investigación pudo concluir que existe una relación (correlación) alta ( $r=0,849^{**}$ ) entre las variables de investigación; lo que indica que; a mayores valores de gestión del conocimiento, existirá mayores niveles de desempeño laboral.

Flores (2017) presenta su tesis titulada “Gestión de procesos y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la red 04 Ventanilla Callao, 2017”. El objetivo esencial de este estudio es determinar la relación de las variables de estudio (gestión de procesos y la gestión del conocimiento. El método de investigación tiene un enfoque cuantitativo y de tipo teórico, de diseño no experimental, transversal – correlacional. La población censal fue de 132 docentes y la muestra seleccionada es de tipo no probabilístico con un total 132 docentes de tres instituciones educativas de educación secundaria de la red 4 de Ventanilla Callao- 2017; la técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento de investigación el cuestionario que cumplió con los requisitos de validez y de confiabilidad. La metodología utilizada es hipotética deductiva. Los resultados de la investigación muestran que existe relación entre las variables de estudio. En cuanto a la correlación; esta nos indica que es alta (Rho de Spearman = 0,675 y  $p = 0,000 < 0,05$ ) siendo este un valor significativo.

More (2017) presenta su tesis de maestría sobre “Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres GORE Ica 2017”. Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional fue su principal objetivo de esta investigación. La metodología utilizada es el hipotético – deductivo y de un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. De esta forma la investigación concluyó que las variables de estudio tienen una relación significativa. Donde la correlación (Rho de Spearman de 0,553) y con un nivel de significancia ( $< 0,05$ ), lo que representa una relación moderada.

Martínez (2018) presenta su investigación que lleva por título “Gestión del conocimiento y calidad de la educación en los estudiantes del vi ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – 2017”. La investigación trato de determinar la relación entre las variables de estudio (gestión del conocimiento y la

calidad de la educación). El tipo de investigación fue descriptivo correlacional de corte transversal; con diseño no experimental. La población de estudio estuvo constituida por 58 docentes del VI ciclo de la Facultad de Educación. La prueba estadística utilizada fue el coeficiente de correlación Rho de Spearman cuyo valor encontrado fue 0.689 lo que indicó una correlación moderada entre las variables de estudio.

Véliz (2017) en su tesis de maestría de gestión pública sobre “Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la secretaría de gestión pública de la presidencia del consejo de ministros, Lima, 2016”. Teniendo como objetivo determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral fue el objetivo principal de la investigación. La metodología utilizada para esta investigación fue hipotético deductivo; de diseño no experimental, correlacional. La recolección de la información se realizó en un tiempo determinado, donde se pudieron obtener resultados que se expusieron gráficamente y textualmente, llegando a la siguiente conclusión; la relación de las variables de estudio es significativa (Rho Spearman de 0,836\*\*).

Pare (2018) en su investigación sobre la “Gestión administrativa y clima laboral de los trabajadores del instituto de medicina legal en Moquegua, 2017”. El principal objetivo para esta investigación es la de conocer la relación entre la gestión administrativa y el clima laboral. La investigación metodológicamente es básica, no experimental, transversal y descriptiva correlacional. Para lo cual se obtuvieron los siguientes resultados, se muestra que existe una relación significativa entre las variables de estudio. Se recomienda que la entidad pueda realizar actividades de mejoramiento y fortalecimiento de estas dos variables. Para fomentar los incentivos y estrategias para agradecer las iniciativas del personal.

Torres (2018) en su tesis sobre “La gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA 2017”. Cuyo principal objetivo es determinar la relación

existente entre las variables gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA 2017. El estudio fue de tipo básico de nivel correlacional, se desarrolló bajo un diseño no experimental, en una muestra de 89 trabajadores en el área administrativa del SENASA (Servicio nacional de Sanidad Agraria), la técnica de acopio de datos se realizó mediante la encuesta por medio de dos cuestionarios, estos instrumentos fueron elaborados uno para cada variable de estudio. El estudio está sustentado con la teoría de Bernal y Sierra (2013) para la gestión administrativa, y Montes, Montilla y Mejía (2014) para el control interno. La información recogida fue procesada, interpretadas mediante tablas y figuras, además de hizo inferencia para llegar a la conclusión que existe correlación entre ambas variables de estudio, rho de Spearman con margen de error menor al 5 %, el coeficiente de correlación es  $Rho = 0,879$  y el p-valor  $< 0,05$ , por lo tanto, se tiene suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se aceptar la hipótesis general. Por lo que se concluyó que existe relación alta, positiva y significativa entre la gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA 2017.

Villegas (2015) en su tesis sobre “Gestión Administrativa y Su Relación Con El Desempeño Docente En La Escuela De Capacitación y Perfeccionamiento de la FAP – 2012”. La investigación tiene como propósito ver la relación de las variables de estudio e identificar la significancia. El trabajo es de un diseño no experimental, transeccional y correlacional; de tipo aplicada, descriptiva, prospectiva, transversal y analítica, con enfoque cuantitativo. Los instrumentos utilizados para la investigación son la encuesta – cuestionario, lo que permitió recoger la información necesaria de la muestra de 150 estudiantes de FAP. Lo que llevo a concluir esta investigación, señalando, que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente.

Castañeda y Vásquez (2016) realizó la investigación sobre “La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la escuela de postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – 2015”. La investigación tuvo como objetivo ver la relación entre la gestión administrativa y el nivel de satisfacción. Teniendo como resultado un promedio de 2.84 siendo este el 71% de los estudiantes de posgrado, indican que están satisfechos, además indicaron que hay muchos factores de calidad.

Tipián (2017) en su tesis sobre “Gestión administrativa y la calidad de servicio a usuarios de la dirección general de protección de datos personales del MINJUS”. Establecer la relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio, este fue el principal objetivo de la investigación. El estudio se desarrolló desde el enfoque cuantitativo caracterizándose por la recolección de datos, el uso de estadística en un proceso probatorio y la generalización de resultados. Metodológicamente se enmarcó en el tipo de investigación básica con un diseño no experimental, transversal, de nivel correlacional. El método usado fue el hipotético-deductivo. Los resultados obtenidos en la investigación indican que el nivel de la gestión administrativa se relacionó significativa y positivamente con la calidad de servicio. Se verificó la validez de la hipótesis formulada, que “existe una relación significativa (0,000) y positiva (0,500) entre el nivel de la gestión administrativa y calidad de servicio.

Dominguez (2017) en su tesis de maestría de gestión pública sobre “Gestión administrativa y satisfacción de los usuarios en el organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima -2016”. El objetivo principal de la investigación es determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción de los usuarios. Con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, de diseño no experimental, correlacional de corte transversal. El muestreo para esta investigación fue probabilístico. La metodología utilizada para la investigación es la científica e hipotético deductivo. La investigación concluye que existe relación

estadísticamente significativa, positiva y directamente proporcional entre Gestión Administrativa y Satisfacción de los Usuarios.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Gestión del conocimiento**

La Gestión del Conocimiento (GC) se refiere más a la capacidad de aprender y generar conocimiento nuevo o mejorar el que existe (...) la gestión del conocimiento como un sistema facilitador de la búsqueda, codificación, sistematización y difusión de las experiencias individuales y colectivas del talento humano de la organización, para convertirlas en conocimiento globalizado, de común entendimiento y útil en la realización de todas las actividades de la misma, el cual permita generar ventajas sustentables y competitivas en un entorno dinámico. (Farfán y Garzón, 2006, pp. 10, 11)

(...) Para que una organización funcione es necesario disponer, entre otras cosas, de una estrategia, de un plan de objetivos y un sistema de control de la gestión, un conjunto de procesos básicos definidos y asegurados, un sistema de comunicación interna y de evaluación del rendimiento, una cultura corporativa propia (...) Para competir con éxito, o simplemente, mantenerse en el mercado, es preciso aprovechar todas las sinergias existentes en la organización y garantizar un ritmo de aprendizaje que se acerque lo máximo posible al ritmo de cambio del mercado y, allí donde sea posible, lo supere –la innovación. (Molina y Marsal, 2001, p. 6)

León, Ponjuán y Rodríguez (2006) señalan que “la a gestión del conocimiento fomenta la creación y difusión de una cultura organizacional y un entorno de colaboración que favorezca dichas acciones mediante la presencia de un liderazgo, la cooperación mutua y las comunidades de práctica” (p. 2).

También se señala que “la gestión del conocimiento es un nuevo enfoque gerencial que se basa en el reconocimiento y la utilización del valor más importante de las organizaciones: los recursos humanos, su conocimiento y su disposición a colocarlos a su servicio” (León et al., 2006, p. 1).

### **2.2.1.1. Gestión.**

El término gestión proviene del latín “*gestus*”, que significa: gesto, actitud, movimiento del cuerpo. El sociólogo Bourdieu, (2003), la describió como la *hexis*, esto señala que un *habitus* (esquemas, dispositivos e interpelaciones culturales internalizadas por los sujetos) que se expresa a través del cuerpo en gestos, posiciones, movimientos, etc.

Según Huergo (2018) “la palabra gestión proviene directamente de “gestio-onis”: acción de llevar a cabo y, además, está relacionada con “gesta”, en tanto historia de lo realizado, y con “gestación”, llevar encima” (p. 1).

Según Villamayor y Lamas (1998) gestionar es una acción integral, es un proceso de trabajo y organización en el que se coordinan diferentes perspectivas y esfuerzos, para avanzar en los objetivos asumidos por la institución y que deben ser adoptados de manera participativa y democrática.

La gestión es un conjunto de procesos que como resultado obtiene la transformación de una idea en un hecho realizado. Para gestionar, es necesario partir de realidades concretas y realizables (deseos, metas y objetivos). Garantizando una idea concreta (madurada) debe garantizar una continuidad para llegar a los objetivos (Lamas, 2003).

La gestión es donde un grupo de personas realizan objetivos comunes, organizan, articulan y proyectan fuerzas, recursos humanos, técnicos y económicos; para la adecuación de los medios con los fines. La gestión implica la articulación de procesos y resultados, y también de corresponsabilidad y co-gestión en la toma de decisiones. La

forma de gestionar ha sufrido cambiado en el tiempo; ahora se deben tomar en cuenta la necesidad de desarrollar nuevos procesos de trabajo compartido y asumiendo la realización personal de cada individuo que participa del proyecto (Huerco, 2018).

### ***2.2.1.2. Conocimiento.***

Es el proceso en virtud al cual la realidad se refleja y reproduce en el pensamiento humano; dicho proceso está condicionado por las leyes del devenir social y se halla indisolublemente unido a la actividad práctica. El fin del conocimiento estriba en alcanzar la verdad objetiva. En el proceso del conocimiento, el hombre adquiere saber, se asimila conceptos acerca de los fenómenos reales, va comprendiendo el mundo circundante; dicho saber se utiliza en la actividad práctica para transformar el mundo, para subordinar la naturaleza a las necesidades del ser humano. El conocimiento y la transformación práctica de la naturaleza y de la sociedad son dos facetas de un mismo proceso histórico, que se condicionan y se penetran recíprocamente. (Rosental y Iudin, 1965, p. 37)

Según Arias y Aristizábal (2011) indican que “el conocimiento juega un papel importante en las actividades cotidianas del ser humano. Actualmente, en el mundo globalizado e interconectado donde se habla de la sociedad del conocimiento, este ha adquirido un protagonismo nunca antes visto desde su base científica y tecnológica, y se ha convertido en un factor esencial para el desarrollo de las sociedades en sus diferentes dimensiones, sociales, económicas y personales” (p.1). Ordóñez (2002) señala que el conocimiento es un recurso que permite un mayor nivel de valor agregado en la producción de bienes y servicios, las economías emergentes deben de tener una inserción sostenible en el tiempo y formar parte de este mundo globalizado, lo cual mejorara las condiciones de vida de todos los individuos.



### 2.2.1.2. Dimensiones de Gestión de Conocimiento

Para las dimensiones de gestión del conocimiento según Rodríguez (2018) supone la existencia de diferentes perspectivas para el desarrollo y estudio de los sistemas y modelos de gestión del conocimiento:

- De almacenamiento, acceso y transferencia de conocimientos. Este modelo se centra en el desarrollo (métodos, estrategias y técnicas), para almacenar el conocimiento disponible en la organización, para tener un acceso rápido para propiciar su posterior transferencia entre los trabajadores de la organización.
- Sociocultural: Centrada en el desarrollo de una cultura organizacional adecuada, para un mejor desarrollo de los procesos de gestión del conocimiento. Esto busca promover cambios en las actitudes, confianza, creatividad, dar importancia y valor al conocimiento entre los colaboradores de una organización.
- Tecnológicos: modelos en los que destaca el desarrollo y la utilización de sistemas de información (*data warehousing, intranets, sistemas expertos, sistemas de información, web, etc.*) y herramientas tecnológicas (*motores de búsqueda, herramientas multimedia y de toma de decisiones*) para la gestión del conocimiento.

Según Mul, Mercado y Ojeda (2013) para la variable Gestión del Conocimiento, se toman las siguientes dimensiones: adquisición, almacenamiento, transferencia, aplicación y protección del conocimiento.

#### **2.2.1.2.1. Adquisición.**

La palabra “Adquisición” viene del latín *Adquisitio*, que significa “acción y efecto de conseguir algo” (García de Diego, 1985, p. 23).

En los negocios la adquisición es cuando una persona o varias se convierten en propietario de un bien o un derecho. Estas apropiaciones (adquisiciones) se lleva a cabo de distintas maneras como mediante la compra, ganancia, herencia, etc. El proceso de adquirir el conocimiento; es través del cual el individuo se instruye e incrementa su inteligencia, es decir que el individuo procesa y fabrica el conocimiento (Corazón, 2002). Asimismo, Piaget, (1982) indica que la adquisición de conocimiento es un proceso de construcción y desconstrucción, esto quiere decir que cuando el niño adquiere conocimientos prácticos y los “construye” con la asimilación; solo entonces, el niño podrá añadir más conocimientos, por lo cual sus ideas y pensamientos deberán ser desconstruidas para crear nuevos conocimientos.

Es de la misma manera que ocurre con las personas mayores, inicialmente tienen conocimientos previos sobre alguna materia, a medida que el tiempo transcurre en la organización el conocimiento se retroalimenta haciendo que el conocimiento inicial sea reemplazado por un conocimiento actual (Montealegre & Forero, 2006).

#### **2.2.1.2.2. Almacenamiento.**

El termino almacenamiento (acción y efecto de guardar en un depósito) proviene del sufijo –miento (acción y efecto) sobre el verbo “almacenar”, de “almacén” y este del árabe al-majzan=“el deposito” (García de Diego, 1985, p. 45).

La gestión de los almacenes es un elemento clave para lograr el uso óptimo de los recursos y capacidades del almacén dependiendo de las características y el volumen de los productos a almacenar (Poirier & Reiter, 1996).

Crear almacenes de conocimiento, donde se recogen conocimiento de tres tipos: a) conocimiento externo, como inteligencia competitiva, b) conocimiento interno estructurado, como informes de investigación, y c) conocimiento interno de tipo informal, con bases de datos sobre análisis de know-how, "lecciones aprendidas"; debe de llevar a las organizaciones a realizar auditorías del capital intelectual organizativo e incluir los resultados en el Informe Anual, con un doble objetivo: 1) que la organización se centre en cómo incrementar la utilización eficiente de los activos a lo largo del tiempo, y 2) mostrar a los inversores el valor del conocimiento organizativo, y gestionar los activos intensivos en conocimiento de forma más eficiente, de modo que mejoren los resultados organizativos (Davenport, De Long, & Beers, 1998).

Así como los almacenes son parte clave en la cadena de suministro ya que ellas nos permiten optimizar recursos y ver otros aspectos. En el conocimiento ocurre lo mismo, ya que una organización necesita almacenar su información. Aun en el siglo XXI algunas organizaciones no saben cómo almacenar su información, en ocasiones sucede que algunas empresas saben almacenar su información, pero no saben cómo utilizarla (Chase, Jacobs, y Aquilano, 2009).

#### **2.2.1.2.3. Transferencia.**

La palabra "transferencia" viene del latín *transferentia* y significa "acción y efecto de llevar algo de un lado a otro". Sus componentes léxicos son: el prefijo trans- (de un lado a otro), ferre (llevar), -nt - (agente, el que hace la acción), más el sufijo -ia (cualidad) (García de Diego, 1985, p. 532).

Según Bueno, Plaz y Albert (2007) señalan que la transferencia del conocimiento puede ser tácito o explícito; tácito es de carácter subjetivo, solo el individuo lo tiene y se le hace difícil procesar o codificar y es necesario que comparta y sea transmitido a través de procesos de socialización e integración del individuo; explícito, el individuo poder

procesar y codificar mediante lenguajes ya sean como artefactos, manuales, documentos, bases de datos. El conocimiento debe ser tratado como un objeto, el cual puede ser observada, almacenada, disponer y retroalimentar (reutilizar), o mantener como un proceso y/o flujo, donde los actores estén involucrados en los aspectos cognitivos y de aprendizaje (Gorgoglione, Albino, & Garavelli, 2004).

#### **2.2.1.2.4. Aplicación y protección.**

La palabra "aplicación" viene del latín *applicatio* y significa "acción y efecto de aplicar". La composición léxica es: el prefijo ad- (hacia), *plicare* (doblar, hacer pliegues), más el sufijo -ción (acción y efecto) (García de Diego, 1985).

La creación de conocimientos en la empresa es una acción que enfoca la generación de ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, mediante la utilización de conocimientos empresariales para la solución de problemas, tomar decisiones, valor agregado al producto y servicio, en importante fortalecer los puestos de trabajo y empoderar a los trabajadores para asegurar la creación de capacidades y habilidades que permitan explotar en formar efectiva y productiva el potencial del conocimiento y recursos disponibles en la organización (Nagles, 2007).

La palabra "protección" viene del latín *protectio* "acción y efecto de defender o refugiar". Sus componentes léxicos son: el prefijo pro- (a la vista, a favor, delante, a la vista), *tegere* (cubrir, proteger), más el sufijo -ción (acción y efecto) (García de Diego, 1985, p. 451).

La palabra "conocimiento" (acción o resultado de entender completamente) “*acción de conocer*”: de conocer “tener noción”: del latín *cognoscere* (García de Diego, 1985, p. 184).

La protección del conocimiento en la actualidad tiene un trasfondo, donde se muestran escenarios de economías abiertas, en el que los cambios en los paradigmas científicos y tecnológicos plantean desafíos a los sistemas de protección de la propiedad intelectual,

tanto en términos de su capacidad de garantizar la apropiabilidad, como en su función de incentivar o desincentivar la innovación. En este contexto, la intensificación del patentamiento, la nueva institucionalidad de gestión de la propiedad intelectual, la postura de la jurisprudencia norteamericana a favor de la protección de la propiedad intelectual, la marginación del multilateralismo, la proliferación de acuerdos bilaterales, y la actitud condicionada y no siempre proactiva de los países en desarrollo, generan una situación en la cual el papel de los sistemas de protección de la propiedad intelectual se ve completamente reconfigurado (Martínez, 2008).

Tener la seguridad de crear conocimientos para organización debe de estar garantizada por la empresa, para que los colaboradores se sientan apoyados en cuanto a ello. Ya que vivimos en tiempos donde el conocimiento es importante para toda organización y para ello deben cuidar aquellos conocimientos que surgen en sus entidades. Siendo esto un factor predominante para una organización (Ramírez, Mercado, y Barbosa, 2012).

Vivimos en un mundo actual donde conocimiento es cambiante constantemente, esto hace que hoy puede nacer un conocimiento y así mañana puede desaparecer. En ocasiones las organizaciones crean conocimientos importantes y muchas veces depende de eso conocimiento para tomar decisiones importantes en pro de la organización. Los factores tecnológicos ayudan a almacenar la información y facilitar el desarrollo de este conocimiento. Para de esa manera tener un mismo lenguaje y comportamiento en la organización, siempre teniendo una retroalimentación constante para seguir mejorando cada día (Reyes, 2007).

### **2.2.2. Gestión Administrativa**

La Real Academia Española, (2019) explica que “la administración es la acción y efecto de administrar”, la acción es la consecución de algo o el tratamiento a un asunto.

En la gestión administrativa tenemos cuatro elementos importantes que si no están relacionada no es posible hablar de la gestión administrativa. Para ello se ha tomado los fundamentos o su propuestas teóricas de los autores Stoner, Freeman, & Gilbert, (1996) y Chiavenato, (2011), quienes menciona las siguientes dimensiones (Planeación, Organización, Dirección y Control):

### **2.2.2.1 Dimensiones de Gestión Administrativa.**

Según Chiavenato (2011) en su obra “introducción a la teoría general de la administración”, propone 4 dimensiones las cuales describe el proceso administrativo (Planeación, Dirección, Organización y Control).

#### **2.2.2.1.1. Planeación.**

Stoner, Freeman, y Gilbert, (1996), señalan que planeación, es pensar con anticipación en los objetivos, acciones y recursos de la empresa, basándose en un plan o método lógico y práctico y no en intuiciones. Para la realización del plan efectivo se debe tomar en cuenta que los objetivos deben ser concretos, específicos y a corto plazo; que los procedimientos deben ser funcionales y beneficiosos de los cuales se deberá seguir para el logro de los fines.

Marcó, Aníbal y Leonel (2016) señalan que la planeación establece los elementos y criterios generales, las cuales guiaran a todo lo que conlleva la organización. Una planeación efectiva es la cual determina las bases que guiaran la acción futura. Entonces es necesario determinar los objetivos, los planes que se desea alcanzar a futuro y los medios necesarios para alcanzar estos objetivos. Podemos señalar entonces que planear es la acción de determinar los objetivos a alcanzar y dar los recursos necesarios para cumplir con los establecido.

La planeación es el centro del Proceso Administrativo y de la administración y esto se debe a que influye en nuestros actos indicándonos lo que queremos lograr y como lograrlo,

sin un plan claro y preciso no se lograría que las otras fases se desarrollen efectivamente. Dentro de la planeación aparte de que se establecen las políticas, procedimientos, presupuestos también se incluye la toma de decisiones, que es un componente importante dentro de la misma. Además cabe recordar que los objetivos que se plantearán dentro del Plan, deben ser concretos, a corto plazo y específicos; esto nos ayudarán a tener una visión clara de lo que se quiere lograr y también las otras fases puedan efectuarse correctamente sin mayor dificultad (Dubrin, 2000).

La planeación debe ser la primera actividad a realizar dentro del proceso administrativo, porque con ella se hace la elección de las mejores decisiones, también se pueden detectar antes de tiempo cuáles serán los problemas o riesgos que correríamos para tratar de evitarlos o minimizarlos. De igual forma, cuando ya estemos realizando las actividades, sabremos exactamente bien qué es lo que tendremos que realizar y desde luego que la planeación incluye los resultados que se pretenden obtener, es decir, dentro de la planeación no cabe pensar: “a ver qué sale”, sino que se debe decir: “se quiere obtener esto y esto y esto” (Barragán, 2012).

Los beneficios que se obtiene gracias a la planeación: que ayuda al desarrollo de la empresa porque permite establecer métodos de uso racional de recursos para maximizarlos al igual que el tiempo; ayuda a reducir los niveles de incertidumbre; prepara para afrontar contingencias; proporciona una visión del futuro; favorece la toma de decisiones basándose en hechos reales; reduce riesgos y aprovecha las oportunidades; permite elaborar el esquema o plan de trabajo; elimina la improvisación; aporta los elementos para un mejor control; ayuda a evaluar alternativas de solución; propicia a elevar la moral de todo el personal dado que sabe qué es lo que se pretende realizar (Barragán, 2012).

### **2.2.3.1.2. Organización.**

La organización consiste en la estructurar lo planeado para poder perseguir el objetivo asumido. Teniendo en cuenta; cual sería la mejor manera de dividir el trabajo, agrupar y coordinar todas las funciones de la manera mas efectiva posible, asi como establecer las líneas jerárquicas (autoridad y responsabilidad), y por último la asignación del personal necesario y los recursos a puestos específicos según lo planeado (Marcó et al., 2016).

Stoner et al., (1996), señala que Organizar es dividir, separar y reunir nuevamente para coordinar las actividades y los recursos de la empresa, cumplir las metas que se encuentran plasmadas en la Planeación. Implica también la toma de decisiones que es parte primordial, a través de ella se tomarán las decisiones más pertinentes, que puedan beneficiar a la empresa.

### **2.2.3.1.3. Dirección.**

Dirección es también llamado Liderazgo, que es la capacidad de influir y ejercer la autoridad sobre los demás, con la ambición de alcanzar las metas de la institución; por lo tanto, radica en dosificar energía, dirigir, activar e inducir a terceros. El liderazgo incluye decenas de procesos interpersonales como: motivar, comunicar, capacitar y manifestar a los miembros de un grupo, la forma en que pueden alcanzar los fines. El liderazgo o la Dirección es un componente tan primordial de la labor administrativa, que algunos consideran que la administración, es alcanzar los fines por medio de las personas. El fundamento del Liderazgo en la Administración, implica inspirar al personal y propiciar, para mantener un sistema administrativo estable (Dubrin, 2000).

La planeación y la organización, nos hacen referencia a los objetivos y las actividades que se desarrollaran. La planeación es la que nos plantea el diseño del programa a seguir y la organización es la que nos lleva a organizar de tal modo que se pueda cumplir con los objetivos planteados. Entonces la dirección nos hace referencia a la conducción de la



entidad social hacia la persecución de los objetivos planteados, es decir, cómo se automatiza y/o motoriza la capacidad de acción de la organización (Marcó et al., 2016).

#### **2.2.3.1.4. Control.**

Según Marcó et al. (2016) menciona que el control posee la finalidad de comprobar los resultados obtenidos por medio de la acción organizacional y contrastarlos con los planes establecidos. El objetivo principal del control es la identificación de los desvíos existentes entre lo planificado y los resultados que se están obteniendo, todo ello con el propósito de identificar los desvíos y rectificar el curso de lo planeado por medio de acciones correctivas que se planteen en ese momento y éstas puedan conllevar a perseguir el objetivo del proyecto.

Stoner et al. (1996) menciona que el Control tiene varios elementos como:

- 1) Establecer estándares y desempeño: se debe establecer estándares de control; los cuales deben de indicar el desempeño del personal y si realmente se está cumpliendo las metas propuestas en las labores de cada personal y de esa manera obtener un resultado de los objetivos alcanzados.
- 2) Medición de resultados con normas establecidas; las normas establecen indicadores determinados los cuales deben controlar si realmente el personal cumple con las instrucciones y normas que se ha establecido para cada puesto.
- 3) Tomar decisiones o medidas correctivas cuando se detectan desviaciones: Al observar si los resultados no son satisfactorios para la empresa, debemos tomar decisiones para corregir las desviaciones lo más pronto posible.

El control establece patrones, medición, y modificación el desempeño individual y grupal del personal de la empresa, para que las actividades que están planificadas se ajusten; y no se desvíen del objetivo principal asignado por la empresa. Dentro de la etapa implica la toma de decisiones que puedan corregir algunos problemas menores (Koontz,

Weihrich, & Cannice, 2012). Entonces, el control nos facilita a cumplir los objetivos de la empresa, precisando que la planeación no se puede lograr sin el apoyo de otras etapas de apoyo, es

## **2.3. Marco conceptual**

### **2.3.1. Gestión del Conocimiento**

Podemos considerar que la gestión del conocimiento es un conjunto de procesos sistémicos (identificar y capacitar el capital intelectual; procedimientos, desarrollo y publicación del conocimiento, análisis y adaptación) orientados al desarrollo organizacional y/o al personal, generando una ventaja competitiva en la organización y para el individuo.

#### ***2.3.1.1. Adquisición.***

Es mediante el cual una persona obtiene el dominio o propiedad de un bien o servicio o algún tipo de derecho real sobre estos (Ardila, 2009).

#### ***2.3.1.2. Almacenamiento.***

El almacenamiento es la acción de guardar sistemáticamente documentos de archivo en espacios, mobiliario y unidades de conservación apropiado y el almacenamiento en general es aquello donde se guarda o conserva los bienes o mercancías y la expedición de certificados de depósito. Un almacén es una oficina de depósito, distribución y seguimiento de los bienes de consumo y devoluciones (Ardila, 2009).

#### ***2.3.1.3. Transferencia.***

La transferencia de documentos es el archivo de gestión central y de este histórico de conformidad con las tablas de retención documental adoptados y en los archivos una copia de un archivo desde un ordenador a otro a través de una red de computadoras (Ardila, 2009).

#### ***2.3.1.4. Aplicación y protección.***

El manejo y la utilización práctica de un conocimiento; se da para obtener un efecto de algo o de alguien determinado (Ardila, 2009).

Las capacidades de investigación, creación y apropiación del conocimiento y su transformación en nuevas tecnologías forman parte de los fundamentos de la riqueza de las naciones más desarrolladas y explican en gran medida su crecimiento económico, para ello se cuidan estos conocimientos (Martínez, 2008).

#### **2.3.2. Gestión Administrativa.**

Anzola, (2010) señala que la “gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control” (Pág.70).

##### ***2.3.2.1. Planeación.***

Esta función es la que determina los objetivos con anticipación; a fin de tener una clara visión de lo que se quiere alcanzar, así como lo que debe hacerse para alcanzarlos. En la actualidad incluye la previsión en el proceso administrativo (Chiavenato, 2011).

##### ***2.3.2.1. Organización.***

Desde la función administrativa, es aquella que constituye el organismo material y social de una empresa. Desde la entidad social, constituye el conjunto a personas que interactúan entre sí para alcanzar objetivos específicos (Chiavenato, 2011).

##### ***2.3.2.1. Dirección.***

Es la función administrativa que interpreta los objetivos y planes para alcanzarlos; conduce y orienta a las personas rumbo a ellos (Chiavenato, 2011).

### ***2.3.2.1. Control.***

Es la función administrativa que verifica que todo ocurra según las reglas establecidas o de las órdenes dadas (Chiavenato, 2011).

## **Capítulo III**

### **Diseño metodológico**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Para la presente investigación, el estudio fue de nivel descriptivo – correlacional (Caballero, 2014).

Descriptiva, porque tiene la capacidad de seleccionar características del objeto de estudio y a la vez su descripción detallada, sus categorías o clases del objeto de estudio (Bernal, 2010). Al no existir antecedentes con los cuales se pueda establecer una discusión en el nivel correlacional se amplía la investigación detallando características de las variables propias de una investigación descriptiva.

Hernández, Fernández y Baptista, (2014) señalan que una investigación correlacional tiene como finalidad “(...) conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico”. (p. 98)

Es correlacional porque se determina el valor de relación entre la gestión del conocimiento y la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román.

#### **3.2. Diseño metodológico**

Esta investigación fue de un diseño no experimental y de corte transversal. Según Toro y Parra (2006), no es experimental por qué no se manipulan las variables de estudio. Es de corte trasversal porque se recolectan los datos una sola vez y en un único tiempo (Hernández et al., 2014). Para lo cual se tomará una muestra de la población del personal de la sede administrativa de la UGEL - San Román.

#### **3.3. Población y muestra**

Para la población, Tamayo (2003) define como la "totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho

fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación”. (p. 176)

Balestrini (2006) indica que la población es “...un conjunto finito o infinito de personas, cosas o elementos que presentan características comunes”. (p. 137)

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que no todos los trabajos de investigación tienen una muestra; especialmente en aquellos cuya población es pequeña. En este caso el total de trabajadores de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román son de 77 individuos(planilla), de los cuales solo 64 accedieron a participar de la presente investigación.

En conclusión, la población encuestada consta de 64 trabajadores de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román; quienes accedieron a participar de la investigación.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para cumplir con los objetivos propuestos, se aplicó la técnica de la encuesta cuyo instrumento es el cuestionario con escala de Likert. Los instrumentos utilizados son dos para esta investigación las cuales están validadas por expertos en las áreas de la investigación.

Para la presente investigación se utilizó dos instrumentos diferentes, la primera extraída de un congreso de la Universidad Autónoma de México y la segunda es extraída de la tesis sustentada en la Universidad César Vallejo.

#### **3.4.1. Gestión del Conocimiento.**

Para la primera variable se tomó el instrumento propuesto por Mul, Mercado, & Ojeda, (2013), este instrumento permitirá a ver cuatro aspectos esenciales en la gestión del conocimiento: Almacenamiento, Aplicación y protección, Adquisición y Transferencia.

Para la validación del instrumento el investigador realizó un análisis factorial lo cual determinó la fiabilidad del instrumento compuesto por cuatro variables y sus dimensiones, utilizando el análisis de consistencia interna Alpha de Cronbach, con la finalidad de evaluar la homogeneidad de cada uno de los ítems. Obteniendo como resultado general de la investigación del instrumento con un Alpha de Cronbach global de 0.973. En específico de la variable de gestión del conocimiento su Alpha de Cronbach es de 0.954. Teniendo de esa forma como resultado una alta confiabilidad el instrumento. Para la variable de gestión del conocimiento se consta de 43 preguntas distribuidas respectivamente entre estos indicadores de la variable, las cuales tiene la escala de valoración: 1= Muy en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= De acuerdo y 4= Muy de acuerdo.

#### **3.4.2. Gestión administrativa.**

Para la segunda variable se tomó el instrumento propuesto por Dominguez (2017), la cual propone sobre cuatro aspectos importantes en la gestión administrativa las cuales son: planeación, organización, dirección y control. Para esta encuesta de esta variable el instrumento cuenta con 32 preguntas distribuidas respectivamente entre las dimensiones (planeación, organización, dirección y control); con respecto a los indicadores de la variable, las cuales tiene la siguiente valoración para cada una de sus preguntas 1=Nunca (N), 2=Casi Nunca (CN), 3=A Veces (AV), 4=Casi Siempre (CS) y 5=Siempre (S).

#### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

En cuanto al procesamiento de datos y su análisis comparativo se utilizó el programa estadístico SPSS versión 23, para lo cual se realizó el análisis de regresión lineal múltiple. Para el análisis correlacional se utilizó estadísticos descriptivos e inferencial. Para describir los datos y las puntuaciones obtenidos por cada variable a través de tablas cruzadas de correlación y estadísticos de correlación de Rho de Spearman.

## Capítulo IV

### Resultados y discusión

#### 4.1. Relación entre gestión de conocimiento y gestión administrativa.

En la tabla 1 podemos observar los resultados del análisis entre las variables de gestión del conocimiento y gestión administrativa. Respecto a la relación de las variables se observa la predominancia de siempre con un 82.8% seguido de casi siempre de un 15.6% y a veces con un 1.6%. El 82.8% de las personas encuestadas están muy de acuerdo con la gestión del conocimiento y al mismo tiempo manifiestan que siempre necesario la gestión administrativa.

Tabla 1.

*Análisis del objetivo general de Gestión del Conocimiento y la Gestión Administrativa.*

			Gestión Administrativa			Total
			A Veces	Casi Siempre	Siempre	
Gestión Conocimiento	Muy de acuerdo	Recuento	1	10	53	64
		% dentro de Gestión Conocimiento	1.6%	15.6%	82.8%	100.0%
Total		Recuento	1	10	53	64
		% del total	1.6%	15.6%	82.8%	100.0%

Fuente: Elaboración Propia.

#### Prueba de Hipótesis

En la tabla 2 podemos observar la prueba de hipótesis con un nivel de significancia (0.000) menor a 0.05 se obtiene un valor de correlación Rho de Spearman = ,643 entre las variables de gestión del conocimiento y gestión administrativa, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el valor ,643 se encuentra en el rango de una relación, de *Correlación positiva media*, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación: La gestión del conocimiento se relaciona de formar directa



con la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.

Tabla 2.

*Relación de la gestión del conocimiento y la gestión.*

		Gestión Conocimiento	Gestión Administrativa
Gestión Conocimiento	Coefficiente de correlación	1.000	,643**
	Sig. (bilateral)		.000
Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,643**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	

Fuente: Elaboración Propia.

#### **4.1.1. Relación entre gestión del conocimiento y la planeación de la gestión administrativa.**

En la tabla 3 podemos observar los resultados del análisis entre las variables de gestión del conocimiento y la planeación. Respecto a la relación de la variable con la dimensión planeación de la variable gestión administrativa se observa la predominancia de casi nunca con un 92.2% y nunca con un 7.8%. El 92.2% de las personas encuestadas están muy de acuerdo con la gestión del conocimiento y al mismo tiempo manifiestan que casi nunca es necesario la planeación de la gestión administrativa.

Tabla 3.

*Análisis del primer objetivo específico de Gestión del Conocimiento y la planeación de la Gestión Administrativa.*

		Planeación		Total	
		Nunca	Casi Nunca		
Gestión Conocimiento	Muy de acuerdo	Recuento	5	59	64
		% dentro de Gestión Conocimiento	7.8%	92.2%	100.0%
Total		Recuento	5	59	64
		% del total	7.8%	92.2%	100.0%

Fuente: Elaboración Propia.

#### **Prueba de Hipótesis**

En la tabla 4 podemos observar la prueba de hipótesis con un nivel de significancia (0.000) menor a 0.05 se obtiene un valor de correlación Rho de Spearman = ,500 entre la dimensión planeación y la variable gestión del conocimiento, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el valor ,500 se encuentra en el rango de una relación, de *Correlación positiva media*, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación: La gestión del conocimiento se relaciona directamente con la planeación de la gestión administrativa en el personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.

Tabla 4.

*Relación de la gestión del conocimiento y la planeación de la gestión administrativa.*

		Planeación	Gestión Conocimiento
Planeación	Coefficiente de correlación	1.000	,500**
	Sig. (bilateral)		.000
Conocimiento	Coefficiente de correlación	,500**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	

Fuente: Elaboración Propia.

#### **4.1.2. Relación entre gestión del conocimiento y la organización de la gestión administrativa.**

En la tabla 5 podemos observar los resultados del análisis entre las variables de gestión del conocimiento y la organización. Respecto a la relación de la variable con la dimensión organización de la variable gestión administrativa se observa la predominancia de casi nunca con un 95.3% y nunca con un 4.7%. El 95.3% de las personas encuestadas están muy de acuerdo con la gestión del conocimiento y al mismo tiempo manifiestan que casi nunca es necesario la organización de la gestión administrativa.

Tabla 5.

*Análisis del primer objetivo específico de Gestión del Conocimiento y la organización de la Gestión Administrativa.*

			Organización		Total
			Nunca	Casi Nunca	
Gestión Conocimiento	Muy de acuerdo	Recuento	3	61	64
		% dentro de Gestión Conocimiento	4.7%	95.3%	100.0%
Total		Recuento	3	61	64
		% del total	4.7%	95.3%	100.0%

Fuente: Elaboración Propia.

### Prueba de Hipótesis

En la tabla 6 podemos observar la prueba de hipótesis con un nivel de significancia (0.000) menor a 0.05 se obtiene un valor de correlación Rho de Spearman = ,465 entre la dimensión organización y la variable gestión del conocimiento, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el valor ,465 se encuentra en el rango de una relación, de *Correlación positiva débil*, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación: La gestión del conocimiento se relaciona directamente con la organización de la gestión administrativa en el personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.

Tabla 6.

*Relación de la gestión del conocimiento y la organización de la gestión administrativa.*

		Organización	Gestión Conocimiento
Organización	Coefficiente de correlación	1.000	,465**
	Sig. (bilateral)		.000
Gestión Conocimiento	Coefficiente de correlación	,465**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	

Fuente: Elaboración Propia.

#### 4.1.3. Relación entre gestión del conocimiento y la dirección de la gestión administrativa.

En la tabla 7 podemos observar los resultados del análisis entre las variables de gestión del conocimiento y la dirección. Respecto a la relación de la variable con la dimensión

dirección de la variable gestión administrativa se observa la predominancia de nunca con un 84.4% y casi nunca con un 15.6%. El 84.4% de las personas encuestadas están muy de acuerdo con la gestión del conocimiento y al mismo tiempo manifiestan que nunca es necesario la dirección de la gestión administrativa.

Tabla 7.

*Análisis del primer objetivo específico de Gestión del Conocimiento y la dirección de la Gestión Administrativa.*

		Dirección		Total	
		Nunca	Casi Nunca		
Gestión Conocimiento	Muy de acuerdo	Recuento	54	10	64
		% dentro de Gestión Conocimiento	84.4%	15.6%	100.0%
Total		Recuento	54	10	64
		% del total	84.4%	15.6%	100.0%

Fuente: Elaboración Propia.

### Prueba de Hipótesis

En la tabla 8 podemos observar la prueba de hipótesis con un nivel de significancia (0.000) menor a 0.05 se obtiene un valor de correlación Rho de Spearman = ,606 entre la dimensión dirección y la variable gestión del conocimiento, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el valor ,606 se encuentra en el rango de una relación, de *correlación positiva media*, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación: La gestión del conocimiento se relaciona directamente con la dirección de la gestión administrativa en el personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.

Tabla 8.

*Relación de la gestión del conocimiento y la dirección de la gestión administrativa.*

		Dirección	Gestión Conocimiento
Dirección	Coefficiente de correlación	1.000	,606**
	Sig. (bilateral)		.000

Gestión Conocimiento	Coefficiente de correlación	,606**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	

Fuente: Elaboración Propia.

#### 4.1.4. Relación entre gestión del conocimiento y el control de la gestión administrativa.

En la tabla 9 podemos observar los resultados del análisis entre las variables de gestión del conocimiento y el control. Respecto a la relación de la variable con la dimensión control de la variable gestión administrativa se observa la predominancia de casi nunca con un porcentaje de 70.2% y nunca con un 29.7%. El 70.3% de las personas encuestadas están muy de acuerdo con la gestión del conocimiento y al mismo tiempo manifiestan que casi nunca es necesario el control de la gestión administrativa.

Tabla 9.

*Análisis del primer objetivo específico de Gestión del Conocimiento y el control de la Gestión Administrativa.*

		Control		Total	
		Nunca	Casi Nunca		
Gestión Conocimiento	Muy de acuerdo	Recuento	19	45	64
		% dentro de Gestión Conocimiento	29.7%	70.3%	100.0%
Total		Recuento	19	45	64
		% del total	29.7%	70.3%	100.0%

Fuente: Elaboración Propia.

#### Prueba de Hipótesis

En la tabla 10 podemos observar la prueba de hipótesis con un nivel de significancia (0.000) menor a 0.05 se obtiene un valor de correlación Rho de Spearman = ,630 entre la dimensión control y la variable gestión del conocimiento, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el valor ,630 se encuentra en el rango de una relación, de *correlación positiva media*, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación: La gestión del conocimiento se relaciona directamente con el control de la

gestión administrativa en el personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.

Tabla 10.

*Relación de la gestión del conocimiento y el control de la gestión administrativa.*

		Control	Gestión Conocimiento
Control	Coefficiente de correlación	1.000	,630**
	Sig. (bilateral)		.000
Gestión Conocimiento	Coefficiente de correlación	,630**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	

Fuente: Elaboración Propia.

#### 4.2. Discusión de resultados

A través de la presente investigación se analizó la relación entre la gestión del conocimiento y gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román, para ello procederemos a discutir una serie de hallazgos en relación a las variables de estudio planteadas.

La relación entre gestión de conocimiento y gestión administrativa, se obtuvo un coeficiente de correlación (Rho de Spearman = ,643) esto quiere decir que el conocimiento es muy importante para las organizaciones, ya que esta puede marcar una etapa muy vital en cuanto a la administración de sus recursos. Además, el conocimiento proporciona valor a una empresa; para poder medir la riqueza de una organización, no basta con ver su información financiera, es ver su capital humano, el cual produce conocimientos y este hace que sea mejor que sus competidores. Gestionar mejor este conocimiento para que la empresa tenga nuevos horizontes de innovación y maneras más eficientes para poder alcanzar sus objetivos estratégicos. Entonces podemos deducir que el conocimiento a diferencia de otros activos, siempre está en constante crecimiento en el tiempo. Para poder emplear al máximo es muy importante que la organización aprenda a transmitirlo en el tiempo. Gracias a la evolución tecnológica y nuevas herramientas digitales hoy nos

permite difundir mejor y eficientemente el conocimiento; las organizaciones deberían hacerse aliadas de todo ellos para ser mejores. Además, Hernández (2010) señala que la gestión del conocimiento es un medio y no un fin para lograr innovar y transformar dicho conocimiento, es por ello que los líderes de la organización deben participar activamente para incentivar a los empleados a ejecutar, mejorar y transformar sus procesos. Para la Universidad ESAN (2015) para ser mejores manejando el conocimiento es necesario que los individuos trabajen para el bienestar de la organización, donde ellos puedan crear y transmitir información necesaria para tener un mejor desempeño de las áreas de la entidad y tener mejores ventajas competitivas. Si las organizaciones explotan estos recursos, pueden implementar un sistema de difusión y creación de conocimientos que permita tener una gestión administrativa eficiente, mejorando capacidades de los individuos y obtener mejores beneficios para la organización (Universidad ESAN, 2015). La gestión administrativa; es donde interviene un grupo de individuos que, a través de la administración del capital y el trabajo, se fabrican bienes y/o servicios que satisfagan las necesidades de una comunidad, pero si para producir estos bienes y/o servicio no existe conocimientos básicos y avanzados no se lograra satisfacer a las comunidades, este es el reto que hoy las empresas enfrentan; el cómo manejar, mejorar y crear nuevos conocimientos y como gestionarlos mejor.

El coeficiente de correlación entre gestión del conocimiento y la planeación de la gestión administrativa es de (Rho de Spearman = ,500) en toda organización se sabe que para tener éxito en la gestión empresarial es necesario planificar, este estudio nos permitió ver que es importante tener en cuenta todos los conocimientos necesarios para trazar nuevos horizontes para la organización. Esto hace que la entidad deba tener en cuenta todos los conocimiento creados y almacenados en la organización se deba difundir y retroalimentar dicha información. La planeación es aquella que define las metas

organizacionales, estableciendo estrategias para alcanzar dichas metas y desarrollar un lineamiento minucioso para agrupar y distribuir las tareas; la implementación de objetivos permite no salir de los lineamientos propuestos que se van a realizar y donde los individuos presten atención de los elementos más significativos (Robbins, Decenzo, y Coulter, 2013). Además, Stoner, Freeman, y Gilbert, (2009) explican que la planeación es la guía donde se establecen los objetivos, procedimientos, programa y presupuesto comprometiendo los recursos de la empresa (Financiero y Humano); la planeación debe ser lógico, práctico, concreto y específico. Osorio (2014) indica en su investigación que según lo expuesto por Stoner no se cumple cuando no se tiene objetivos, misión, visión, no incluyen los recursos, es decir, tienen una planificación y no planeación. Es necesario que apliquen la planeación administrativa y no solamente efectuar una planificación.

El coeficiente de correlación entre gestión del conocimiento y la organización de la gestión administrativa es de (.465), la organización es un procedimiento que nos permite emplear de manera prudente los recursos para crear un enlace entre la ocupación y el individuo que concluirá la tarea; de esta forma determino la investigación que cuando empleamos los recursos de la empresa de la mejor manera, la distribución de las mismas será más eficiente y la organización estará cumpliendo en suplir las necesidades de una comunidad. Para Stoner, Freeman, y Gilbert, (2009) la organización es dividir funciones, responsabilidades y recursos, incluyendo la autoridad para cumplir con los objetivos expuestos, dichas funciones deben ser distribuidas de acuerdo a lo plasmado en la planeación. Osorio (2014) para que la organización sea satisfactoria, es necesario una planeación donde señale las actividades a efectuarse, quienes han de hacerlo y cómo hacerlo. Para Robbins, Decenzo, y Coulter (2013) organizar “abarca determinar qué tareas deben llevarse a cabo y por quién, cómo se agruparán esas tareas, quién estará subordinado a quién, y quién tomará decisiones”. (p. 9)



El coeficiente de correlación entre gestión del conocimiento y la dirección de la gestión administrativa es de (Rho de Spearman =,606) si bien sabemos que la dirección es la acción misma de las decisiones programadas, pero no solo queda ahí, es muy importante motivar a los individuos que cumplen con las tareas asignadas, estas motivaciones pueden ser extrínseca, intrínseca y una motivación trascendente; las cuales podrán hacer del individuo un mejor agente en la organización que realizara de manera más eficiente sus tareas. Para Stoner, Freeman y Gilbert (1996) la dirección es donde se influye y dirige en las tareas de los colaboradores de un grupo o entidad en su totalidad. La dirección hace que las personas que tienen el mando deben vincularse con cada colaborador de uso equipo de trabajo. Dubrin (2000) la dirección es la manera de influir sobre las personas, a ejecutar las actividades y cumplir los objetivos a través de ejercer la autoridad. Para cumplir esta etapa, el líder debe motivar, comunicar y capacitar a los miembros de la empresa y con ello se logrará alcanzar los fines. Para Osorio (2014) la dirección solos será exitosa si el director y/o autoridad de la organización y/o departamento o área cumple con dirigir las acciones, desempeñar la autoridad y cumplir son ciertos pasos señalados anteriormente, para que cada movimiento sea un éxito. También debe existir un encargo en ausencia del director y/o autoridad de la organización y/o departamento o área, en la línea jerárquica.

El coeficiente de correlación entre gestión del conocimiento y el control de la gestión administrativa es de (Rho de Spearman =,630) para poder conocer los resultados de la ejecución en necesario tener un instrumento de medida, para poder comparar con lo alcanzado y lo que debería haber sido cumplido a la fecha; para eso nos ayuda el control, nos permite conocer en qué estado vamos y si tenemos que mejorar algunos detalles. En esta investigación determina que en necesario tener todos los conocimientos (información) para cumplir los objetivos trazados, solo de esa manera podrá ser controlada y mejorada. El conocimiento retroalimentado desde la planeación hasta el control puede llevar a tomar

mejores decisiones durante la ejecución del programa y este mismo puede ser almacenado para tomar mejores decisiones en un futuro muy lejano, este conocimiento mismo se puede enriquecer más con otras experiencias organizaciones ya sean de la misma entidad o de una externa. Es por ello que el conocimiento adquiere un gran valor en el tiempo y hacer únicos a una organización; mejores en su rama. Para Bittel y Ramsey (2000) el control es medir, corregir y retroalimentar lo planeado y organizado; y no desviar el objetivo de la empresa. Esto puede realizarse por medio de estándares de medición de actividades y corregir con la retroalimentación. Osorio (2014) señala que el director y/o autoridad de la organización y/o departamento o área debe establecer estándares de medición para controlar las actividades y corregir los errores que se presenten. Esta etapa le ayuda principalmente en controlar el recurso financiero (ingresos y egresos). Lograr que el objetivo llegue a su culminación y que se maximicen las utilidades que desea la empresa.

## Capítulo V

### Conclusiones y recomendaciones

#### 5.1. Conclusiones

- El estudio determinó que la gestión del conocimiento se relaciona con la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019 (significancia de Rho de Spearman  $=0,000$ ). Un manejo adecuado de la información hace que se pueda obtener mejores planes, adecuados procesos y una mejora continua hacia el cliente interno y externo.
- Se encontró que existe relación entre la gestión del conocimiento y la planeación de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román – 2019 (significancia de Rho de Spearman  $=0,000$ ). Se determina que la planificación es será más esencial o más concreta a mejor conocimiento del temas y aun mejor manejo de la dicha información.
- Se encontró que existe relación entre la gestión del conocimiento y la organización de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román – 2019 (significancia de Rho de Spearman  $=0,000$ ). Se determina que la organización es esencial o más concreta, cuando se organiza mejor la información y se da un tratamiento adecuado cuando se ejecuta el plan, ya que la organización determina un mejor cumplimiento de lo planificado, para dicho fin es necesario tener conocimiento de la información necesaria, ya sea con bases de datos o información organizada según sea conveniente de la institución y/o organización.
- Se encontró que existe relación entre la gestión del conocimiento y la dirección de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román – 2019 (significancia de Rho de Spearman

=0,000). Se determina que la dirección es fundamental una vez planificada y organizada, llega el reto de dirigir el plan de acuerdo con los objetivos planteados y para ello es muy importante conocer todos los aspectos fundamentales del plan y organizarla dicha información para una adecuada dirección, lo cual llevara a cumplir con los retos.

- Se encontró que existe relación entre la gestión del conocimiento y el control de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román – 2019 (significancia de Rho de Spearman =0,000). Se determina que el control es uno de los pilares más fundamentales de una planificación ya que esta hace que todo sea concretado de una manera adecuada rigiéndose en todos los objetivos y así lo determino la investigación que a mejor conocimiento, mejor será el control.

## **5.2. Recomendaciones**

- Se debe fortalecer la gestión del conocimiento y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román, realizando una mejor inducción de las nuevas áreas y/o a los nuevos trabajadores para ellos puedan estar muy involucrados con los objetivos y planes de la institución, de esa manera todos puedan caminar en un mismo objetivo. Lo cual ayudara a ser un a mejor institución para sus clientes interno y externos, teniendo una mejor imagen institucional.
- Se recomienda a los funcionarios y directivos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román, de promover cursos de formación continua y capacitaciones en cuanto a la planificación, organización, dirección y control, con la finalidad de permitir a los empleados de realizar labores de manera eficiente.
- Además, se recomienda realizar más investigaciones con mayor profundidad de los hechos que hacen que el conocimiento sea fundamental en la gestión administrativa y

como estas influyen en las organizaciones. Ver si los individuos manejan la información necesaria para tomar decisiones vitales en la organización será fundamental analizar estos hechos y conocer más sobre las variables de estudio.

## Referencias

- Anzola Rojas, S. (2010). *Administración de pequeñas empresas* (3a Ed.). Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=xKEHPwAACAAJ>
- Ardila Vera, S. M. (2009). *Diccionario de Terminos Administrativos*. Bogotá: Administración de Documentos Técnico en Análisis y Producción de la Información Administrativa.
- Arias Pérez, J. E., & Aristizábal Botero, C. A. (2011). Transferencia de conocimiento orientada a la innovación social en la relación ciencia-tecnología y sociedad. *Pensamiento & Gestión*, (31), 137–166. Retrieved from <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3664/4992>
- Balestrini Acuña, M. (2006). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación* (6a Ed.). Caracas: BL Consultores Asociados - SERVICIO EDITORIAL.
- Barragán, G. (2012). *Administración I* (1a Ed.; C. Martin Cardeña, ed.). México.
- Barrios Hernández, K., Olivero Vega, E., Acosta Prado, J. C., Medina Carrascal, H. J., Zabaleta de Armas, M. I., Brito Carrillo, L. E., ... Hernández Ariza, O. (2017). *Gestión del Conocimiento y Capacidad de Innovación: Modelo, Sistemas y Aplicaciones* (1 Ed.). Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Bernal Torres, C. A., & Sierra Arango, H. D. (2013). *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI* (2a Ed.). México: Pearson Educación de México, S.A.
- Bittel, L., & Ramsey, J. (2000). *Enciclopedia del management*. Madrid: Océano/Centrum.
- Bourdieu, P. (2003). *Cuestiones de sociología* (1a Ed.). Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=SFtUMSXhRWgC>
- Bueno Campos, E., Plaz Landaeta, R., & Albert Berenguer, J. (2007). Modelo de gobierno del conocimiento y su aplicación en las Otris: dos casos de implantación. *Economía Industrial*, (366), 97–112. Retrieved from <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/366/97.pdf>

- Caballero Romero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis* (1 Ed.). Mexico, D.F.: Cengage Learning Editores, S.A.
- Castañeda Malca, Y. D. P., & Vásquez Gamonal, J. M. (2016). *La Gestión Administrativa Y Su Relación Con El Nivel De Satisfacción De Los Estudiantes En La Escuela De Postgrado De La Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - 2015*. (Universidad Señor de Sipán). Retrieved from <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3957/TESIS-FINAL.pdf;jsessionid=26FFD41C163B1C75D73C7C52C3D47E4D?sequence=1>
- Chase, R., Jacobs, R., & Aquilano, N. (2009). *Administración de Operaciones: producción y cadena de suministro* (12a Ed.). Mexico D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Chiavenato, I. (2011). Introducción a la teoría general de la administración. In *Interamericana* (7a Ed.). Mexico D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Coque Arboleda, D. C. (2016). *La Gestión Administrativa y Su Impacto En La Rentabilidad De La Empresa Megamicro S.A. De La Ciudad De Ambato*. (Universidad Técnica de Ambato). Retrieved from <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22863/1/T3604M.pdf>
- Corazón González, R. (2002). *Filosofía del conocimiento* (1ra Ed.). Soria: Ediciones Universidad de Navarra, S.A. (EUNSA).
- Davenport, T. H., De Long, D. W., & Beers, M. C. (1998). Successful Knowledge Management Projects. *Sloan Management*, 39(2), 43. <https://doi.org/10.1016/j.autcon.2008.10.009>
- De La Hoz, L., Acevedo, D., & Torres, J. (2015). Uso de Redes Sociales en el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje por los Estudiantes y Profesores de la Universidad Antonio Nariño, Sede Cartagena. *Formación Universitaria*, 8, 77–84. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062015000400009>
- Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). *Investigación: Fundamentos y metodología* (2a Ed.; M. Núñez Viquez, Ed.). Retrieved from <https://josedominguezblog.files.wordpress.com/2015/06/investigacion-fundamentos-y->

metodologia.pdf

- Dominguez Ramírez, L. C. (2017). *Gestión Administrativa y Satisfacción de los Usuarios en el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental , Lima -2016*. (Universidad César Vallejo). Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5890/Domínguez\\_RLC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5890/Domínguez_RLC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dubrin, A. (2000). *Fundamentos de administración* (5a Ed.). México: International Thomson.
- Farfán Buitrago, D. Y., & Garzón Castrillón, M. A. (2006). *La gestión del conocimiento* (1a Ed.). Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Flores Jamanca, F. I. (2017). *Gestión de procesos y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la red 4 de Ventanilla Callao, 2017*. (Universidad César Vallejo). Retrieved from <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/257965>
- Freire Maigua, H. (2018). *Gestión Administrativa En Las Instituciones De Educación Superior Basada En Planes De Capacitación Del Personal Administrativo Y Trabajadores* (Universidad Técnica de Ambato). Retrieved from <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28140>
- García de Diego, V. (1985). *Diccionario etimológico español e hispánico*. Madrid: Editorial S.A.E.T.A.
- García de Diego, V. (1985). *Diccionario etimológico español e hispánico*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Gorgoglione, M., Albino, V., & Garavelli, A. (2004). Organization and technology in knowledge transfer. *Benchmarking: An International Journal*, 11(6), 584–600. <https://doi.org/10.1108/14635770410566492>
- Guanina Yanzapanta, A. del C. (2018). *La gestión del conocimiento y su incidencia en la continuidad de las empresas familiares artesanales del sector curtiembre de la ciudad de Ambato* (Universidad Técnica de Ambato). Retrieved from <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/5301/Mg.DCEv.Ed.1859.pdf?sequence=3>



- Hernández Muñoz, M. C. (2010). *Propuesta del modelo de gestión del conocimiento para la gerencia de gestión documental y centro de servicios compartidos del grupo bancolombia en Medellín* (UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA). Retrieved from [http://tesis.udea.edu.co/bitstream/10495/1451/1/MONOGRAF\\_reina\\_1Última.pdf](http://tesis.udea.edu.co/bitstream/10495/1451/1/MONOGRAF_reina_1Última.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta Ed.). México D.F.: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5a Ed.). México D.F.: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación*. In *MCGRAW-HILL Education* (6a Ed.). México D.F.: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Huergo, J. (2018). Los Procesos de Gestión. *Material de Lectura Para Los Cursos de "Comunicación En Las Organizaciones Públicas,"* 273. Retrieved from <http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf%0Ahttp://servicios2.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una Perspectiva Global y Empresarial* (14a Ed.). Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=hCc3PQAACAAJ>
- Lamas, E. (2003). *Gestión Integral de la Radio Comunitaria*. Friedrich Ebert Stiftung. Retrieved from <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/04202.pdf>
- León Santos, M., Ponjuán Dante, G., & Rodríguez Calvo, M. (2006). Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento. *Revista Cubana de Información En Ciencias de La Salud*, 14(2), 7. Retrieved from [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352006000200008&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000200008&lng=es&tlng=es).

- Marcó, F., Aníbal Loguzzo, H., & Leonel Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones* (2a Ed.). Retrieved from <http://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Martínez Piva, J. M. (2008). Generación y protección del conocimiento: propiedad intelectual, innovación y desarrollo económico. In *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*. Retrieved from [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2873/1/LCmexG12\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2873/1/LCmexG12_es.pdf)
- Martínez Ponce, W. (2018). *Gestión del conocimiento y calidad de la educación en los estudiantes del VI ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - 2017*. (Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Retrieved from <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/270021>
- Molina González, J., & Marsal Serra, M. (2001). *La Gestión del Conocimiento en las Organizaciones*. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=0TemaGyqdZ8C>
- Montealegre, R., & Forero, L. A. (2006). El Desarrollo de la lecto-Escritura: Adquisición y Dominio. *Acta Colombiana de Psicología*, 9(1), 25–40. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/798/79890103.pdf>
- Montes Salazar, C. A., Montilla Galvis, O. de J., & Mejía Soto, E. (2014). *Control y evaluación de la gestión organizacional* (1a Ed.). Bogotá, Colombia: Alfaomega.
- More Espinoza, M. N. (2017). Gestión del conocimiento y cultura organizacional en la subgerencia de gestión del riesgo de desastres GORE Ica 2017. (Universidad César Vallejo). Retrieved from <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/247561>
- Mul, J., Mercado, L., & Ojeda, R. (2013). Propuesta De Un Instrumento Para Conocer Las Actividades De Gestión Del Conocimiento Y Los Factores Organizativos Que La Influyen. *Centro de Informática de La Facultad de Contaduría y Administración*, 18. Retrieved from <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/2.12.pdf>

- Nagles G., N. (2007). La gestión del conocimiento como fuente de innovación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(61), 77–88. [https://doi.org/10.1016/S0072-9752\(07\)88014-6](https://doi.org/10.1016/S0072-9752(07)88014-6)
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). La Organización Creadora de Conocimiento: Cómo las Compañías Japonesas Crean la Dinámica de la Innovación. In E. Alizeri Fernández (Ed.), *Oxford University Press* (1a Ed., pp. 60–102). México: Oxford University Press México, SA.
- Ordóñez, G. (2002). La experiencia colombiana en la puesta en marcha del observatorio de ciencia y tecnología -ocyt. *Cuadernos Del Cendes*, 19(51), 83–108. Retrieved from [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-25082002000300006](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082002000300006)
- Osorio González, I. L. (2014). *El Proceso Administrativo Y Sus Efectos En Los Establecimientos Educativos Privados En La Ciudad De Quetzaltenango* (Universidad Rafael Landívar). Retrieved from <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/01/01/Osorio-Imelda.pdf>
- Pare Zapata, G. S. (2018). *Gestión Administrativa Y Clima Laboral De Los Trabajadores Del Instituto De Medicina Legal En Moquegua, 2017*. (Universidad José Carlos Mariátegui). Retrieved from [http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/368/Pare Zapata Grimalda Sunilda\\_tesis\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/368/Pare%20Zapata%20Grimalda%20Sunilda_tesis_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez Gavilanes, A. del C. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua* (Universidad Técnica de Ambato). Retrieved from <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28321>
- Piaget, J. (1982). *La formación del símbolo en el niño* (2a Ed.). México: Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Poirier, C., & Reiter, S. (1996). *Supply Chain Optimization: Building the Strongest Total Business Network*. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=3rGMzPVgsUkC>
- Ramírez Hernández, J., Mercado Velasco, A., & Barbosa López, M. (2012). Contexto actual de la protección del conocimiento : propiedad intelectual en la Universidad Autónoma del Estado de México. *Centro de Informática de La Facultad de Contaduría y Administración*, 17, 14. Retrieved from <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/D04.pdf>

- Ramos Conde, H. I. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los docentes de la universidad de ciencias y humanidades, Lima norte, 2016*. (Universidad César Vallejo). Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8606/Ramos\\_CHI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8606/Ramos_CHI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Real Academia Española. (2019). Administración | Definición de administración - «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. Retrieved May 18, 2019, from <https://dle.rae.es/?id=0mCOzj6>
- Redacción Gestión. (2015, November 22). Los objetivos de la organización están sustentados en la gestión del conocimiento. *Gestion.Pe*. Retrieved from <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/objetivos-organizacion-sustentados-gestion-conocimiento-105460>
- Reyes Tagle, Y. (2007). La protección del conocimiento tradicional a través de las bases de datos y registros en la Convención sobre Diversidad Biológica y la Convención de Lucha Contra la Desertificación. *Agenda Internacional*, 17, 25–39.
- Robbins, S., Decenzo, D., & Coulter, M. (2013). *Fundamentos de Administración: conceptos esenciales y aplicaciones* (8a Ed.). México: Pearson Educación de México.
- Rodríguez Arias, C. A. (2018). *El Rol De La Gestión De Conocimiento En El Desempeño Y Satisfacción De Los Empleados Administrativos De Las Universidades En La Región Caribe* (Universidad Tecnológica de Bolívar). Retrieved from <http://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0073648.pdf>
- Rodríguez Ponce, E., Pedraja Rejas, L., Araneda Guirriman, C., & Rodríguez Ponce, J. (2013). Relationship between knowledge management and academic management : An exploratory study in Chilean universities La relación entre la gestión del conocimiento y la gestión académica : Un estudio exploratorio en universidades Chilenas. *Interciencia*, 38(2), 88–94. Retrieved from

[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/165978/item\\_84877282883.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/165978/item_84877282883.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rosental, M., & Iudin, P. (1965). *Diccionario Filosofico Marxista*. Retrieved from

<http://www.filosofia.org/urss/img/1946dfm.pdf>

Sánchez Días, M., & Vega Valdés, J. C. (2006). La gestión del conocimiento y su relación con otras gestiones. *Ciencias de La Información*, 37(2–3), 35–52. Retrieved from

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181418190003>

Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1994). *Administración* (5a Ed.). Mexico: Prentice Hall Hispanoamerica S.A.

Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración* (6a Ed.). Retrieved from

<https://books.google.com.pe/books?id=eWOvsi2iY-8C>

Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2009). *Administración*.

Tamayo Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica* (4a Ed.). Retrieved from

<https://clea.edu.mx/biblioteca/Tamayo Mario - El Proceso De La Investigacion Cientifica.pdf>

Tipián Escobar, S. M. (2017). *Gestión administrativa y la calidad de servicio a usuarios de la*

*Dirección General de Protección de Datos Personales del Minjus*. (Universidad César

Vallejo). Retrieved from

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9104/Tipián\\_ESM.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9104/Tipián_ESM.pdf?sequence=1)

Toro Jaramillo, I. D., & Parra Ramirez, R. D. (2006). *Método y conocimiento: metodología de la investigación : investigación cualitativa/investigación cuantitativa*. Retrieved from

<https://books.google.com.pe/books?id=4Y-kHGjEjy0C>

Torres Aranda, R. D. (2018). *La gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA 2017*. (Universidad César Vallejo). Retrieved from

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21086/Torres\\_ARD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21086/Torres_ARD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Universidad ESAN. (2015). Apuntes Empresariales. Retrieved September 16, 2019, from

www.esan.edu.pe website: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/09/gestion-conocimiento-por-que-importante/>

Véliz Montero, A. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros*, Lima, 2016 (Universidad César Vallejo). Retrieved from <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/177725>

Villamayor, C., & Lamas, E. (1998). *Gestión de la radio comunitaria y ciudadana*. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=YtfLSgAACAAJ>

Villegas Pérez, L. R. M. (2015). *Gestión Administrativa Y Su Relacion Con El Desempeño Docente En La Escuela De Capacitación y Perfeccionamiento de la FAP - 2012*. (UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN). Retrieved from <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1046/TM CE-Ge V673 2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

# **Anexos**

## Anexo 1. Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Título: Gestión del conocimiento y gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.					
Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Materiales y Métodos
¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019?	Determinar la relación de la gestión del conocimiento y la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.	La gestión del conocimiento se relaciona de formar directa con la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.	Gestión del Conocimiento	Almacenamiento	<p><b>Tipo de estudio</b> Para la presente Investigación, el estudio será de nivel correlacional. Según Romero, Caballero, (2014).</p> <p><b>Diseño de la investigación</b> Esta investigación será de diseño no experimental y de corte transversal.</p> <p><b>Población y Muestra</b> De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que no todos los trabajos de investigación tienen una muestra; especialmente en aquellos cuya población es pequeña. En este caso el total de trabajadores de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román son de 77 individuos(planilla), de los cuales solo 64 accedieron a participar de la presente investigación.</p> <p>En conclusión, la población encuestada consta de 64 trabajadores de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román; quienes accedieron a participar de la investigación.</p> <p><b>Instrumento</b></p>
				Aplicación y protección	
				Adquisición	
				Transferencia	
<b>Problema Especifico 1</b>	<b>Objetivo Especifico 1</b>	<b>Hipótesis Especifico 1</b>	Gestión Administrativa	Planeación	
¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la planeación de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019?	Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la planeación de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.	La gestión del conocimiento se relaciona directamente con la planeación de la gestión administrativa en el personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.			
<b>Problema Especifico 2</b>	<b>Objetivo Especifico 2</b>	<b>Hipótesis Especifico 2</b>			
¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la organización de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019?	Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la organización de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.	La gestión del conocimiento se relaciona directamente con la organización de la gestión administrativa en el personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.			



<p><b>Problema Especifico 3</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y la dirección de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019?</p>	<p><b>Objetivo Especifico 3</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la dirección de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.</p>	<p><b>Hipótesis Especifico 3</b></p> <p>La gestión del conocimiento se relaciona directamente con la dirección de la gestión administrativa en el personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.</p>	<p>Dirección</p>	<p>Cuestionario: Gestión del conocimiento de Mul, Mercado &amp; Ojeda (2013).  Cuestionario: Gestión Administrativa de Dominguez (2017).  Viabilidad  Confiabilidad: Alpha de Cronbach  Prueba de Correlación: Spearman  Análisis de Datos  Análisis de datos: SPSS V22</p>
<p><b>Problema Especifico 4</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y el control de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019?</p>	<p><b>Objetivo Especifico 4</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el control de la gestión administrativa en el personal de la sede administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.</p>	<p><b>Hipótesis Especifico 4</b></p> <p>La gestión del conocimiento se relaciona directamente con el control de la gestión administrativa en el personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román - 2019.</p>		

## Anexo 2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Gestión del Conocimiento	Almacenamiento	Para analizar la dimensión de almacenamiento se analizará el manejo de datos y la disipación que tienen las mismas.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14	1=Muy en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=De acuerdo y 4=Muy de acuerdo
	Aplicación y protección	Para analizar la dimensión de aplicación y protección se analizará el manejo de nuevos datos y mejora continua que tienen las mismas.	15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21	
	Adquisición	Para analizar la dimensión de adquisición se analizará los temas de capacitaciones y cursos que tienen las mismas.	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34	
	Transferencia	Para analizar la dimensión de transferencia se analizará los temas de difusiones de información así como las capacitaciones a nuevos integrantes.	35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42 y 43	
Gestión Administrativa	Planeación	Para analizar la dimensión de planeación se analizará como se identifican con la empresa y que implica esta.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9	1=Nunca, 2=Casi Nunca, 3=A Veces, 4=Casi Siempre y 5=Siempre
	Organización	Para analizar la dimensión de organización se analizará como está organizada la empresa y como afecta a la organización.	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18	
	Dirección	Para analizar la dimensión de dirección se analizará como la organización ayuda a sus colaboradores a tomar decisiones y reconocer estas mismas.	19, 20, 21, 22, 23 y 24	
	Control	Para analizar la dimensión de control se analizará si tienen algún tipo de control y formas de monitoreo en la organización.	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32	

### Anexo 3. Cuestionarios de Gestión del Conocimiento

Encuesta: Gestión del Conocimiento

Estimado Señor(a):

La presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación el cual tiene fines exclusivamente Institucional y se mantendrá absoluta reserva. Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta: Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa (X) en la alternativa correspondiente.

1	2	3	4
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

PREGUNTAS		VALORACIÓN			
Nº	ALMACENAMIENTO	1	2	3	4
1	Los procedimientos de la empresa se documentan en protocolos o manuales.				
2	Se imparten cursos de inducción para que el personal conozca el lugar de trabajo, a sus compañeros, así como todo lo relacionado con su puesto.				
3	Las reglas, procedimientos y procesos internos se difunden constantemente.				
4	La elaboración de reportes e informes sobre procesos y mejores prácticas es una práctica establecida.				
5	La elaboración de documentos escritos como repositorios de información valiosa es habitual.				
6	Existen mecanismos formales que permiten el intercambio de las mejores prácticas entre las áreas o departamentos.				
7	La empresa pone a disposición de los empleados bases de datos y archivos en papel con información que es relevante para su trabajo.				
8	La empresa cuenta con mecanismos para atender las opiniones, sugerencias, necesidades y quejas de los clientes.				
9	Para la empresa es importante que las bases de datos se actualicen con periodicidad.				
10	En la empresa los medios electrónicos son indispensables para capturar y almacenar información relevante para el negocio.				
11	La empresa posee catálogos y archivos específicos para los documentos importantes como informes y reportes.				
12	Es posible acceder repositorios de información, a través de algún tipo de red informática interna (por ejemplo, intranet).				

13	Los equipos de trabajo tienen reuniones periódicas para retroalimentación de sus actividades.				
14	El uso de medios electrónicos es una herramienta clave para tener acceso a información valiosa para el negocio.				
	<b>APLICACIÓN Y PROTECCIÓN</b>				
15	El análisis y diseño de nuevos procesos, productos y servicios se realiza de forma habitual.				
16	El análisis y rediseño de procesos, productos y servicios se realiza de forma habitual en la empresa.				
17	La elaboración de reportes e informes sobre mercado, tecnologías y nuevos productos y/o servicios es una práctica establecida.				
18	La obtención de patentes, licencias, derechos de autor y/o marcas es una práctica establecida en la empresa.				
19	Para la empresa es importante garantizar la permanencia de gente reconocida por sus conocimientos sobre el negocio.				
20	La empresa cuenta con mecanismos establecidos para proteger el conocimiento del uso inapropiado o ilegal dentro y fuera de la misma.				
21	Existen esquemas de reconocimiento y recompensa para el personal creativo e innovador.				
	<b>ADQUISICIÓN</b>				
22	La participación en cursos impartidos por instancias no gubernamentales (cámaras, colegios de profesionales, etc.) es habitual.				
23	Para la empresa los grupos de aprendizaje y comunidades de práctica son esenciales para el negocio.				
24	Los empleados son estimulados continuamente para compartir nuevos conocimientos e ideas con sus superiores.				
25	La empresa se preocupa por organizar entrenamiento formal con cursos proporcionados por personal experto de la misma empresa.				
26	Para la empresa es importante realizar estudios del entorno para conocer el mercado, nuevas tecnologías, productos y/o servicios.				
27	Se difunde entre los empleados literatura profesional (libros, revistas, etc.) para que conozcan sobre mercado, tecnologías, productos y/o servicios.				
28	Se practica la discusión presencial y virtual con expertos sobre mercado, productos y/o servicios.				
29	El diálogo creativo y el intercambio de ideas en todos los niveles es una práctica establecida en la empresa.				
30	La empresa organiza charlas, conferencias o cursos de capacitación para que los colaboradores compartan conocimientos e ideas.				
31	Es una práctica común que experiencias y lecciones aprendidas, incluyendo errores, se documenten.				
32	La contratación de consultoría u otro tipo de asesoramiento para conocer el mercado, nuevas tecnologías, productos y/o servicios es una práctica establecida.				

33	La experimentación con métodos y procedimientos de otros competidores (benchmarking) es una práctica establecida en la empresa.				
34	La participación en cursos impartidos por instancias gubernamentales es habitual.				
	<b>TRANSFERENCIA</b>				
35	Se elaboran boletines internos para compartir información interna importante.				
36	Existen proyectos con equipos interdisciplinarios con el fin de compartir conocimiento.				
37	La empresa utiliza tecnologías de información y comunicación (intranet, foro, videoconferencias, etc.) para que los empleados compartan sus experiencias.				
38	Una forma habitual de entrenamiento informal de los empleados es mediante la observación de la realización de actividades de expertos de la propia empresa.				
39	Se fomenta a que los trabajadores utilicen las lecciones aprendidas y mejores prácticas para mejorar su trabajo y proyectos sucesivos.				
40	La empresa de manera habitual organiza cursos, seminarios y/o congresos para adquirir conocimiento del mercado, tecnología, productos y/o servicios.				
41	Por lo general los expertos de la empresa actúan como asesores con el personal con menos experiencia.				
42	La colaboración con instituciones de educación superior es irrelevante para adquirir conocimientos útiles para el negocio.				
43	Es común la contratación de personal especializado para trabajar en la empresa.				

## Anexo 4. Cuestionario de Gestión Administrativa

Encuesta: Gestión Administrativa

Estimado Señor(a):

La presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación el cual tiene fines exclusivamente Institucional y se mantendrá absoluta reserva. Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta: Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa (X) en la alternativa correspondiente.

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

Preguntas		VALORACIÓN				
Nº	PLANEACIÓN	1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. Que la misión de la Institución permite dar un mejor servicio?					
2	¿La misión refleja las actividades operativas, administrativas y la imagen institucional?					
3	¿Considera Ud. Que la visión de la Institución permite dar un mejor servicio?					
4	¿Considera Ud. Que los objetivos de la Institución permite brindar un mejor servicio?					
5	¿Considera Ud. Que los objetivos de la Institución están bien definidos para lograr un mejor servicio?					
6	¿Considera Ud. Que los objetivos de la Institución son alcanzados en el tiempo planificado?					
7	¿Considera Ud. Que las metas que formula la Institución facilita el logro de los objetivos?					
8	¿Los Planes y Proyectos fueron ejecutados según el presupuesto?					
9	¿El personal tiene conocimiento de los objetivos de desarrollo y las metas a ser alcanzados?					
	<b>ORGANIZACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	¿Existe una estructura organizativa definida en la Institución que ayude a brindar un mejor servicio?					
11	¿Es adecuada la estructura organizativa de la Institución para dar un mejor servicio?					
12	¿Se encuentran bien definidas las líneas de autoridad en la estructura organizativa de la Institución para lograr el objetivo?					
13	¿Ud. sabe dónde está ubicado su cargo en la estructura organizativa de la Institución?					

14	¿Ud. cumple las funciones inherentes a su cargo dentro de la Institución?					
15	¿Ud. realiza las tareas o actividades que le son asignadas dentro de la Institución?					
16	¿Existe un alto porcentaje de rotación del personal asignado a cargos jerárquicos?					
17	¿Existe un ambiente de desarrollo organizacional que permite al personal sentirse a gusto con la labor que desempeña?					
18	¿Se promueve un ambiente laboral que permite al personal desarrollar las actividades en equipos de trabajo?					
	<b>DIRECCIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	¿Ud. recibe algún tipo de reconocimiento de la Institución, cuando realiza efectivamente su trabajo?					
20	¿Ud. realiza las actividades dirigidas a la motivación al logro de la Institución?					
21	¿Sus opiniones, ideas y pensamientos son tomados en cuenta para la toma de decisiones?					
22	¿Las decisiones que se toman son las más acertadas a la hora de presentarse un problema en el área donde labora?					
23	¿Las actividades que realiza dentro de la Institución están enmarcadas en trabajo en equipo?					
24	¿Existe compenetración y empatía en el equipo para realizar las tareas?					
	<b>CONTROL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	¿Es necesaria la aplicación de un tipo de control dentro del área de la Institución?					
26	¿Se aplica algún tipo de control dentro de la Institución que permita el logro de los objetivos organizacionales?					
27	¿El uso de los tipos de control (Previo, Simultaneo y Posterior) permiten comparar los resultados planificados con los obtenidos dentro de la Institución?					
28	¿Los Jefes realizan labor de monitoreo a las diferentes unidades y dependencias para comprobar el cumplimiento de las funciones y actividades encomendadas?					
29	¿El monitoreo se encuentra registrado y sustentado a través de algún documento?					
30	¿El monitoreo mejora la gestión administrativa?					
31	¿Las evaluaciones realizadas son para la mejora en la gestión administrativa?					
32	¿Se da a conocer los resultados de las evaluaciones realizadas?					

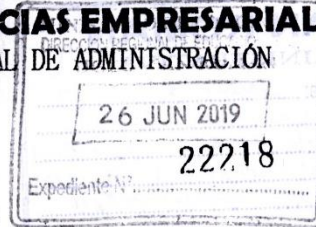
## Anexo 5. Autorización de ejecución de tesis



*Una Institución Adventista*

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**100**  
**Años**  
Vida Institucional  
**UPeU**



Juliaca, Villa Chullunquiani, 26 de junio de 2019

**Doctor**  
**Julio Antonio Jara Aguirre**  
UGEL San Román

**ASUNTO: Autorización para Ejecutar el Proyecto de Tesis**

De mi especial consideración:


Expresamos los saludos cordiales a nombre de la Universidad Peruana Unión – Filial Juliaca, Escuela Profesional de Administración, con los deseos de éxitos en la labor que cumple en bien de la sociedad.

Dentro del plan académico de nuestra Escuela Profesional y como requisito para que los bachilleres puedan optar el título profesional, deben de realizar el proceso de tesis.

Motivo por el cual me es grato presentar al bachiller **Yhon Richard Bonifacio Luna** identificado con DNI N° 71836151 de la EP. de Administración, con la finalidad, solicitamos se le pueda brindar la autorización para la ejecución de su proyecto de tesis.

Agradezco de antemano su gentil apoyo.

Atentamente,

  
**Lic. Julio Samuel Torres Miranda**  
COORDINADOR DE LA EP. DE ADMINISTRACIÓN

**SEDE LIMA:**

Carretera Central Km 19 - Nana  
(01) 618 6306 / (01) 618 6369  
997 573 637 / 989 597 329  
informes@upeu.edu.pe  
@UPeUOficial

**FILIAL JULIACA:**

Carretera Arequipa Km 6 - Chullunquiani  
(051) 32 8825  
951 301 916 / 951 751 595 / 922 285 903  
admissionjuliaca@upeu.edu.pe  
@UPeUJuliaca

**FILIAL TARAPOTO:**

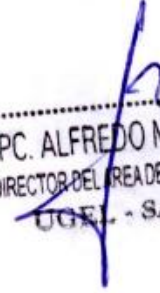
Jr. Los Mártires 340, Morales  
(042) 52 1414  
968 701 966 / 968 701 943  
admission.tpp@upeu.edu.pe  
@UPeUTarapoto



**UGEL SAN ROMAN**  
**AREA ADMINISTRATIVA**

Visto el documento que antecede: INTERESADO  
Se autoriza la aplicacion de FBSIS  
" GESTION DEL COMPORTAMIENTO Y GESTION  
ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ADMINIS-  
TRATIVO DE LA UGEL SAN ROMAN 2019"

Juliaca, 01 JUL 2019

  
CPC. ALFREDO MACEDO RAMIREZ  
DIRECTOR DEL AREA DE GESTION ADMINISTRATIVA  
UGEL - SAN ROMAN

## Anexo 6. Planilla proporcionada por la UGEL San Román

### CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL PROVISIONAL CAPP 2019 - UGEL SAN ROMAN

PLIEGO : 458 GOBIERNO REGIONAL PUNO  
 U.L.E. : 301 EDUCACION SAN ROMAN  
 U.G.E.L. : SAN ROMAN - OPER - NEXUS

No. ORD.	CARGOS CLASIFICADOS NOMENCLATURA	CARGO ESTRUCTURAL	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	CLASIFICACION	Vigencia	Régimen Laboral
<b>A. ORGANOS DE DIRECCION</b>							
1	DIRECTOR DE UNIDAD DE GESTIÓN	DIRECTOR UGEL	02161822	JARA AGUIRRE, Julio Antonio	DIRECTOR	01/08/2016	LEY 29944
2	Especialista Administrativo I	Trámite Documentario	02418771	MACHICAO GALVEZ, Dunia Giovana	ESPECIALISTA	02/01/2019	D.L. 276
3	Periodista I	Imagen Inst. y Apoyo Dir.	023297011	FRISANCHO SANTANDER, Jose San	ESPECIALISTA	02/01/2019	D.L. 276
4	Técnico Administrativo I	Actas, Certificados, Impresión	02413547	COLLANQUI ALMONTE, Alfredo Germ	TECNICO	02/01/2019	D.L. 276
5	Secretaría II	Apoyo Secretarial	40570803	SANGA QUISPE, Maxima	TECNICO	02/01/2019	D.L. 276
<b>B. ORGANOS DE LINEA</b>							
<b>AREA GESTION PEDAGOGICA</b>							
6	JEFE DE GESTION PEDAGOGICA	JEFE	01216459	SUCAPUCA CHINOAPAZA, Leon Seve	DIRECTOR DE AREA	01/08/2016	LEY 29944
7	Especialista en Educación I	Inicial - Especial	42680178	MELGAR CONDORI, Katty	ESPECIALISTA	01/02/2019	LEY 29944
8	Especialista en Educación I	Primaria	02445278	JARA PACHARI, Eliana	ESPECIALISTA	13/02/2017	LEY 29944
9	Especialista en Educación I	Primaria	02045892	COAQUIRA ALVAREZ, Walter	ESPECIALISTA	01/02/2019	LEY 29944
10	Especialista en Educación I	Tutoría y Prevención	02428454	SOLORZANO MAMANI, Percy Froilan	ESPECIALISTA	13/02/2017	LEY 29944
11	Especialista en Educación I	Lógico Matemática	02147574	CUELA HUMPIRE, wilbert Juan	ESPECIALISTA	13/02/2017	LEY 29944
12	Especialista en Educación I	Delto. Ambiental	02400818	CHOQUE CASTILLO, Julian	ESPECIALISTA	02/01/2019	LEY 29944
13	Especialista en Educación I	Desarrollo Social	02045304	QUISPE CARI, Pedro	ESPECIALISTA	13/02/2017	LEY 29944
14	Especialista en Educación I	Comunicación Integral	02435472	CRUZ GÓMEZ, Selmira Simona	ESPECIALISTA	13/02/2017	LEY 29944
15	Especialista en Educación I	TIC			ESPECIALISTA		
16	Especialista en Educación I	Occupación y Adultos	01211293	CALIZAYA CLAVIJO, Luis Alberto	ESPECIALISTA	02/01/2019	LEY 29944
17	Especialista en Educación I	EBI - Rural	01543558	ITUSACA MAYTA, Magaly	ESPECIALISTA	01/02/2019	LEY 29944
18	Especialista en Educación I	Recreación y Deporte	02145847	QUISOCALA QUISPE, Donato	ESPECIALISTA	13/02/2017	LEY 29944
19	Especialista en Educación I	EPT y Alfabetización	02412446	YANA MAMANI, Jesus	ESPECIALISTA	13/02/2017	LEY 29944
20	Asistente Serv. Educ. y Cultura	Cultura			ESPECIALISTA		
21	Especialista en Educación	Primaria	02037034	APAZA LIMA, Sonia	ESPECIALISTA	01/03/2019	LEY 29944
22	Especialista en Educación	Primaria	01305668	PEREZ MAYHUA, Margarita Sonia	ESPECIALISTA	01/03/2019	LEY 29944
23	Especialista en Educación	Secundaria	02365268	GUTIERREZ TUERO, Juan Sixto	ESPECIALISTA	01/03/2019	LEY 29944
24	Secretaría I	Apoyo Secretarial			TECNICO		D.L. 276
<b>AREA GESTION INTITUCIONAL</b>							
25	Director Sistema Administrat. II	JEFE	02297404	BRAVO AGUIRRE, Nario Alejandro	DIRECTOR DE AREA	21/03/2019	D.L. 276
26	Planificador I	Planificación Estratégica	01224168	HUAYHUA CCALLA, Lucio Adan	ESPECIALISTA	titular	D.L. 276
27	Estadística I	Estad. y Medic. Calidad			ESPECIALISTA		D.L. 276
28	Especialista Racionalización I	Racionalización	01341647	CONDORI IQUISE, Emilio	ESPECIALISTA	21/03/2019	D.L. 276
29	Especialista en Finanzas I	Presupuesto	02297404	BRAVO AGUIRRE, Nario Alejandro	ESPECIALISTA	19/02/2019	D. LEG. N° 105
30	Ingeniero I	Infraestructura	02420433	TAPIA SUCA, Fernando	ESPECIALISTA	titular	D.L. 276
31	Secretaría I	Apoyo Secretarial	02140905	PARICOTO CASTILLO, Margarita	TECNICO	titular	D.L. 276
<b>C. ORGANOS DE APOYO</b>							
<b>AREA ADMINISTRACION</b>							
32	Director Sistema Administrat. II	JEFE	01480002	MACEDO RAMIREZ, Alfredo	DIRECTOR DE AREA	03/04/2019	D.L. 1057
33	Contador I	Contabilidad	01486176	CHAMBI CUTIPA, Jose Marcos	ESPECIALISTA	titular	D.L. 276
34	Tesorero I	Tesorería	02372145	CHAMBI QUISPE, Bernardo	ESPECIALISTA	02/01/2019	D.L. 276
35	Especialista Administrativo I	Abastecimiento	02366498	HINOJOSA MONROY, Rita	ESPECIALISTA	titular	D.L. 276
36	Especialista Administrativo I	Adm. de Personal	01324862	MERMA MAMANI, Oscar Percy	ESPECIALISTA	10/04/2019	D.L. 276
37	Especialista Administrativo I	Remun. y Pens.	02413844	CALLI MAMANI, Juan Moisés	ESPECIALISTA	02/01/2019	D.L. 276
38	Analista de Sistemas PAD I	Computo, soporte informatico A	02439786	PALAGO CHARAJA, Edgar Washington	ESPECIALISTA	02/01/2019	D.L. 276
39	Técnico Administrativo I	Proyecto de Resoluciones	02394917	MACHACA SUCAPUCA, Roger	TECNICO	22/08/2013	D.L. 276
40	Técnico Administrativo I	Escalafón			TECNICO		D.L. 276
41	Técnico Administrativo I	Abastecimiento-Almacen	02400620	VELARDE VILCA, Flavio	TECNICO	07/01/2019	D.L. 276
42	Técnico Administrativo I	Patrimonio	02372226	MULLISAGA TICONA, Vicente	TECNICO	07/01/2019	D.L. 276
43	Cajero I	Caja Bancos	02413547	GOMEZ YUCRA, Federico	TECNICO	07/01/2019	D.L. 276
44	Operador PAD I	Presupuesto SIAF			TECNICO		D.L. 276
45	Secretaría I	Apoyo Secret. Ofic. Adm.	02266326	LUNA FIGUEROA, Maximiliana Judith	TECNICO	07/01/2019	D.L. 276
46	Chofer I	Chofer	02384908	HUMPIRE YUCRA, José	TECNICO	titular	D.L. 276
47	Chofer I	Chofer			TECNICO		D.L. 276
48	Trabajador de Servicio II	Trabajador Servicio	01289796	MENDOZA MENDOZA, Rosendo	AUXILIAR	titular	D.L. 276
49	Trabajador de Servicio II	Trabajador Servicio	01206203	RAMOS COILA, Walter	AUXILIAR	titular	D.L. 276
<b>D. ORGANOS DE ASESORAMIENTO</b>							
<b>AREA DE ASESORIA JURIDICA</b>							
50	Director Sistema Administrat. II	JEFE	02425831	MOGROVEJO MAMANI, Hugo Walter	DIRECTOR DE AREA	03/04/2019	D.L. 1057
51	Abogado I	Asesoría Legal	02167580	CHOQUE JUSTO, Samuel Justo	ESPECIALISTA	Titular	D.L. 276
52	Secretaría I	Apoyo Secretarial	70414980	BAUTISTA MIRAMIRA, Sonia	TECNICO	03/04/2019	D.L. 276
<b>E. ORGANOS DE CONTROL</b>							
<b>AREA DE AUDITORIA INTERNA</b>							
53	Director Sistema Administrat. II	AUDITOR			DIRECTOR DE AREA		LEY 29944
54	Auditor I	Auditoría Contable	45644432	INGA PARICAHUA, Viviana Guianeya	ESPECIALISTA	27/05/2019	D.L. 276
55	Especialista en Inspección I	Auditoría de Gestión			ESPECIALISTA		D.L. 276
56	Secretaría I	Apoyo Secretarial	29423097	TICONA AYQUE, Epifania	TECNICO	28/01/2019	D.L. 276
<b>TOTAL 56 CAPP UGEL SAN ROMAN</b>							

**CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL PROVISIONAL CAPP 2019 - UGEL SAN ROMAN**

PLIEGO : 458 GOBIERNO REGIONAL PUNO  
 U.E. : 301 EDUCACION SAN ROMAN  
 U.G.E.L. : SAN ROMAN - OPER-NEXUS

No ORD.	CARGOS CLASIFICADOS NOMENCLATURA	CARGO ESTRUCTURAL	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	CLASIFICACION	Vigencia	Régimen Laboral
<b>CAS ESPECIALISTAS</b>							
57	AREA DE ADMINISTRACION	Esp. en Recursos Humanos - N	41682862	HUAYTA JAEN, Richart	ESPECIALISTA	03/01/2017	D. LEG. N° 105
58	AREA DE ADMINISTRACION	Esp. En COPROA	01491260	CHURA ALANOCA, Jaime Demetrio	ESPECIALISTA	14/03/2019	D. LEG. N° 105
59	AREA DE GESTION PEDAGOGICA	Esp. en Convivencia Escolar	43989847	QUISPE SANCA, Ana Maria	ESPECIALISTA	17/07/2018	D. LEG. N° 105
<b>CAS TECNICOS</b>							
60	AREA DE ADMINISTRACION	Tecnico En Abastecimientos	70362856	MAMANI CAUNA, Gleny Izela	TECNICO CAS	22/02/2017	D. LEG. N° 105
61	AREA DE ADMINISTRACION	Tecnico en Remuneraciones	46082170	VELIZ CALLA, Lizbeth	TECNICO CAS	01/02/2017	D. LEG. N° 105
62	AREA DE ADMINISTRACION	Tecnico en Archivos y Constante	46778104	CALSIN PEREZ, Corina	TECNICO CAS	22/02/2017	D. LEG. N° 105
64	AREA DE ADMINISTRACION	Tecnico en Escalafon	71590585	CANAZA CLAVIJO, Hermelinda	TECNICO CAS	01/02/2017	D. LEG. N° 105
65	AREA DE ADMINISTRACION	Tecnico en AIRHSP	42729781	CALLATA ARIZANCA, Wilfredo	TECNICO CAS	19/02/2019	D. LEG. N° 105
<b>CAS AUXILIARES</b>							
60	AREA DE ADMINISTRACION	Trabajador de Servicio	2265516	MAMANI PALOMINO, Victoriano	AUXILIAR CAS	01/02/2017	D. LEG. N° 105
67	AREA DE ADMINISTRACION	Auxiliar. Adm. En Almacen	70058857	CHOQUE MAMANI, JOHN	AUXILIAR CAS	14/03/2019	D. LEG. N° 105
68	AREA DE ADMINISTRACION	Notificador	42485937	MOLINA MIRANDA, Jaime Percy	TECNICO CAS	03/04/2019	D. LEG. N° 105
<b>PERSONAL DE APOYO y/o DESTACADOS</b>							
69	AREA DE ADMINISTRACION	Apoyo Chofer	02405493	APAZA MENDOZA, Daniel	PERSONAL APQ	22/01/2019	D.L. 276
70	AREA DE ADMINISTRACION	Chofer	02423248	QUISPE QUISPE, Juan Augusto	PERSONAL APQ	22/01/2019	D.L. 276
71	AREA DE ADMINISTRACION	Chofer	02412660	HITO CANAZA, Alberto Jose	PERSONAL APQ	22/01/2019	D.L. 276
72	AREA DE AGI	Vigilante Itenerante	02382315	CANO ALMONTE, Roger Abelardo	PERSONAL CAS	28/04/2017	D. LEG. N° 105
73	AREA DE AGI	Vigilante Itenerante	45612409	FONSECA CONDORI, Eber Anibal	PERSONAL CAS		D. LEG. N° 105
74	AREA DE AGI	Vigilante Itenerante	46267216	NINA ZAPANA, Luis Alberto	PERSONAL CAS	07/08/2017	D. LEG. N° 105
75	AREA DE AGI	Vigilante Itenerante	02167092	NUÑEZ TUMI, Wilfredo	PERSONAL CAS	21/02/2017	D. LEG. N° 105
76	AREA DE AGI	Vigilante Itenerante	46777742	VARGAS VILCA, Hubert Benjamin	PERSONAL CAS	21/02/2017	D. LEG. N° 105
77	AREA DE AGI	Vigilante Itenerante	02422123	ARAGON BELTRAN, Percy Lupo	PERSONAL CAS	21/02/2017	D. LEG. N° 105
78	AREA DE AGI	Apoyo Infraestructura	70791839	PILCO FREDES, Katherine Zelmira	PERSONAL		SNP