



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE HUANCAMELICA**

(Creada por Ley N° 25265)



**ESCUELA DE POSGRADO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**UNIDAD DE POSGRADO**

**TESIS**

**Innovación organizacional y gestión del conocimiento en los docentes de la  
Universidad Nacional de Huancavelica, 2022**

**Línea de investigación:**

**SISTEMA ADMINISTRATIVO EN LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA**

**PRESENTADO POR:**

**RICARDO ALEXANDER SEDANO TAIPE**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO  
EN CIENCIAS EMPRESARIALES**

**MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**

**HUANCAMELICA, PERÚ**

**2023**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA  
(Creado por Ley N° 25265)



**ESCUELA DE POSGRADO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**UNIDAD DE POSGRADO**

(APROBADO CON RESOLUCIÓN N° 736-2005-ANR)

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huancavelica, a los 04 días del mes de octubre a horas 17:30 p.m. del año dos mil veintitrés; se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designado con Resolución Directoral N.º 1319-2022-EPG-R/UNH de fecha 04.10.2022, conformado por los docentes:

**PRESIDENTE:** Dr. Carlos LOZANO NÚÑEZ.  
<https://orcid.org/0000-0001-6871-7110>  
DNI N.º: 20097365.

**SECRETARIO:** Mg. Lino Andrés QUIÑONEZ VALLADOLID.  
<https://orcid.org/0000-0002-4434-9189>  
DNI N.º: 19928735.

**VOCAL:** Mg. Ángela SILLO SILLO.  
<https://orcid.org/0000-0002-0942-8834>  
DNI N.º: 40776989.

**ASESOR:** Mg. Raúl Eleazar ARIAS SANCHEZ  
<https://orcid.org/0000-0003-4604-9507>  
DNI N.º: 73175604.

De conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica – Versión 002, aprobado mediante Resolución N° 0469-2023-CU-UNH y modificado con Resolución N° 0679-2023-CU-UNH.

El candidato al **GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES; MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**; en cumplimiento de la Resolución Directoral N° 1251-2023-EPG-R/UNH, que fija fecha y hora de sustentación; don **RICARDO ALEXANDER SEDANO TAIPE**, identificado con **DNI N.º 72720155** procedió a sustentar la tesis titulada **"INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, 2022"**

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido el ACTO de sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando con el calificado:

**APROBADO**  **DESAPROBADO**  **POR: ..UNANIMIDAD.....**

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los 04 días del mes de octubre de 2023.

  
.....  
Dr. Carlos LOZANO NÚÑEZ  
Presidente del Jurado

  
.....  
Mg. Lino Andrés QUIÑONEZ VALLADOLID  
Secretario del Jurado

  
.....  
Mg. Ángela SILLO SILLO  
Vocal del Jurado

Registro N° 31-2023

## **Dedicatoria**

*A mi padre el Señor Richard Sedano Cuello y a mi madre la Señora Eddy Taipe Morales por el apoyo incondicional que me brindan.*

**Asesor**

**Mg. Raúl Eleazar Arias Sánchez**

<https://orcid.org/0000-0003-4604-9507>

DNI: 73175604

## **Resumen**

La presente tesis tuvo como objetivo determinar el nivel de relación existente entre las variables innovación organizacional y gestión del conocimiento, ya que se notó que existen factores que imposibilitan la mejora estratégica dentro de la institución motivo de nuestra atención. Esta pesquisa utilizó el método científico, tuvo un diseño no experimental de alcance descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por los 524 docentes de una universidad pública peruana y la muestra tomada estuvo conformada por 192 profesores entre ordinarios y contratados en todas las categorías. Para el recojo de datos, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento de recolección de información el cuestionario, el señalado fue validado a través de un juicio de expertos. El análisis de datos fue mediante el software SPSS. Los resultados evidenciaron una correlación significativa entre las variables de estudio. Finalmente, se concluyó que, es importante establecer diagnósticos sobre los componentes de la innovación y gestión del conocimiento, ya que su accionar permitiría cumplir adecuadamente los objetivos estratégicos institucionales y la mejora continua.

**PALABRAS CLAVE:** Innovación, gestión, universidad, conocimiento, planeamiento.

## **Abstract**

The objective of this thesis was to determine the level of relationship between the organizational innovation and knowledge management variables, since it was noted that there are factors that make strategic improvement impossible within the institution that is the reason for our attention. This research was based on the scientific method, had a non-experimental design with a descriptive correlational scope and a quantitative approach. The population consisted of 524 teachers from a Peruvian public university and the sample taken was made up of 192 regular and contracted teachers in all categories. For the data collection, the survey technique was used and the questionnaire as an information collection instrument, the one indicated was validated through an expert judgment. Data analysis was using SPSS software. The results showed a significant connection between the study variables. Finally, it was concluded that it is important to establish diagnoses on the components of innovation and knowledge management, since its actions would allow the institutional strategic objectives and continuous improvement to be adequately met.

**KEYWORDS:** Innovation, management, knowledge, planning.

# Índice

Portada.....	i
Acta de sustentación.....	ii
Dedicatoria .....	iii
Asesor.....	iv
Resumen.....	v
Abstract .....	vi
Índice.....	vii
Introducción .....	xiii
CAPÍTULO I.....	16
EL PROBLEMA .....	16
1.1. Planteamiento del problema .....	16
1.2. Formulación del problema .....	22
1.2.1. Problema General .....	22
1.2.2. Problemas Específicos.....	22
1.3. Objetivos de la investigación .....	22
1.3.1. Objetivo General .....	22
1.3.2. Objetivos Específicos .....	23
1.4. Justificación e importancia.....	23
1.4.1. Justificación Teórica .....	23
1.4.2. Justificación Práctica.....	24
1.4.3. Justificación Metodológica .....	24
CAPÍTULO II .....	25
MARCO TEÓRICO.....	25
2.1. Antecedentes de la investigación .....	25
2.1.1. A nivel internacional .....	25
2.1.2. A Nivel Nacional.....	30
2.1.3. A Nivel Regional.....	32
2.2. Bases teóricas .....	33
2.2.1. Innovación .....	33
2.2.2. Innovación Educativa .....	34
2.2.3. Innovación organizacional .....	35
2.2.4. Gestión institucional.....	39
2.2.5. Gestión institucional en las universidades .....	40

2.2.6. Gestión del conocimiento .....	41
2.2.7. Gestión del conocimiento y la ventaja competitiva .....	44
2.3. Formulación de hipótesis .....	45
2.3.1. Hipótesis general .....	45
2.3.2. Hipótesis específicas .....	45
2.4. Definición de términos .....	46
2.5. Identificación de variables .....	47
2.5.1. Variable independiente.....	47
2.5.2. Variable dependiente.....	47
2.6. Operacionalización de las variables .....	47
CAPÍTULO III.....	50
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	50
3.1. Tipo de investigación .....	50
3.2. Nivel de investigación.....	50
3.3. Métodos de investigación.....	51
3.4. Diseño de la investigación.....	51
3.5. Población, muestra, muestreo.....	52
3.5.1. Población.....	52
3.5.2. Muestra.....	54
3.5.3. Muestreo.....	55
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	55
3.6.1. Técnica .....	55
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	55
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	60
3.7.1. Selección de software especializado .....	60
3.7.2. Exploración de datos .....	60
3.7.3. Elaborar el reporte de investigación.....	60
3.8. Descripción de la prueba de hipótesis .....	60
CAPÍTULO IV.....	61
REPRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	61
4.1. Presentación e interpretación de datos .....	61
4.1.1. Análisis de la primera variable.....	61
4.1.1.1. Dimensión Emocional: Valores .....	61
4.1.1.2. Dimensión Emocional: Conductas .....	65
4.1.1.3. Dimensión Emocional: Clima .....	67

4.1.1.4. Dimensión Racional: Recursos .....	69
4.1.1.5. Dimensión Racional: Procesos .....	70
4.1.1.6. Dimensión Racional: Resultados .....	73
4.1.2. Análisis de la segunda variable .....	75
4.1.2.1. Dimensión Creación: Adquisición de información .....	76
4.1.2.2. Dimensión Creación: Diseminación De La Información .....	77
4.1.2.3. Dimensión Creación: Interpretación Compartida .....	80
4.1.2.4. Dimensión Almacenamiento y Transferencia: Almacenar Conocimiento .....	82
4.1.2.5. Dimensión Almacenamiento y Transferencia: Transferir Conocimiento En La Organización.....	83
4.1.2.6. Dimensión Aplicación y Uso: Trabajo En Equipo.....	84
4.1.2.7. Dimensión Aplicación y Uso: Empowerment.....	86
4.1.2.8. Dimensión Aplicación y Uso: Promover el diálogo.....	87
4.1.2.9. Dimensión Aplicación y Uso: Establecer sistemas para capturar y compartir el aprendizaje .....	88
4.1.2.10. Dimensión Aplicación y Uso: Relación entre distintos departamentos o áreas funcionales .....	89
4.1.2.11. Dimensión Aplicación y Uso: Compromiso con el aprendizaje .....	90
4.2. Proceso de prueba de hipótesis.....	92
4.2.1. Prueba para la hipótesis general .....	92
4.2.2. Prueba para las hipótesis específicas.....	94
4.3. Discusión de resultados .....	98
Conclusiones .....	100
Recomendaciones.....	101
Referencias Bibliográficas .....	102
Anexos .....	112
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	113
Anexo 2: instrumento de investigación.....	114
Anexo 3: Base de datos, cuestionario A.....	122
Anexo 3: Base de datos, cuestionario B.....	129
Anexo 4: Documentos administrativos .....	130
Anexo 5: Fichas de validación .....	130
Anexo 6: Ficha técnica del instrumento.....	130

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de variables .....	48
<b>Tabla 2.</b> Personal docente según categoría, al 2022.....	52
<b>Tabla 3.</b> Validez del cuestionario diseñado.....	57
<b>Tabla 4.</b> Confiabilidad del cuestionario A .....	59
<b>Tabla 5.</b> Resumen de los elementos del cuestionario A.....	59
<b>Tabla 6.</b> Confiabilidad del cuestionario B.....	59
<b>Tabla 7.</b> Resumen de los elementos del cuestionario B .....	59
<b>Tabla 8.</b> Frecuencia de la pregunta 1-A .....	62
<b>Tabla 9.</b> Frecuencia de la pregunta 2-A .....	62
<b>Tabla 10.</b> Frecuencia de la pregunta 3-A .....	63
<b>Tabla 11.</b> Frecuencia de la pregunta 4-A .....	63
<b>Tabla 12.</b> Frecuencia de la pregunta 5-A .....	64
<b>Tabla 13.</b> Frecuencia de la pregunta 6-A .....	64
<b>Tabla 14.</b> Frecuencia de la pregunta 7-A .....	65
<b>Tabla 15.</b> Frecuencia de la pregunta 8-A .....	66
<b>Tabla 16.</b> Frecuencia de la pregunta 9-A .....	66
<b>Tabla 17.</b> Frecuencia de la pregunta 10-A .....	67
<b>Tabla 18.</b> Frecuencia de la pregunta 11-A .....	67
<b>Tabla 19.</b> Frecuencia de la pregunta 12-A .....	68
<b>Tabla 20.</b> Frecuencia de la pregunta 13-A .....	68
<b>Tabla 21.</b> Frecuencia de la pregunta 14-A .....	69
<b>Tabla 22.</b> Frecuencia de la pregunta 15-A .....	70
<b>Tabla 23.</b> Frecuencia de la pregunta 16-A .....	70
<b>Tabla 24.</b> Frecuencia de la pregunta 17-A .....	71
<b>Tabla 25.</b> Frecuencia de la pregunta 18-A .....	71
<b>Tabla 26.</b> Frecuencia de la pregunta 19-A .....	72
<b>Tabla 27.</b> Frecuencia de la pregunta 20-A .....	73
<b>Tabla 28.</b> Frecuencia de la pregunta 21-A .....	73
<b>Tabla 29.</b> Frecuencia de la pregunta 22-A .....	74
<b>Tabla 30.</b> Frecuencia de la pregunta 23-A .....	74
<b>Tabla 31.</b> Frecuencia de la pregunta 24-A .....	75
<b>Tabla 32.</b> Frecuencia de la pregunta 1-B.....	76
<b>Tabla 33.</b> Frecuencia de la pregunta 2-B.....	76
<b>Tabla 34.</b> Frecuencia de la pregunta 3-B.....	77
<b>Tabla 35.</b> Frecuencia de la pregunta 4-B.....	77
<b>Tabla 36.</b> Frecuencia de la pregunta 5-B.....	78
<b>Tabla 37.</b> Frecuencia de la pregunta 6-B.....	79
<b>Tabla 38.</b> Frecuencia de la pregunta 7-B.....	79
<b>Tabla 39.</b> Frecuencia de la pregunta 8-B.....	80
<b>Tabla 40.</b> Frecuencia de la pregunta 9-B.....	81
<b>Tabla 41.</b> Frecuencia de la pregunta 10-B.....	81
<b>Tabla 42.</b> Frecuencia de la pregunta 11-B.....	82
<b>Tabla 43.</b> Frecuencia de la pregunta 12-B.....	82
<b>Tabla 44.</b> Frecuencia de la pregunta 13-B.....	83
<b>Tabla 45.</b> Frecuencia de la pregunta 14-B.....	84

<b>Tabla 46.</b> Frecuencia de la pregunta 15-B.....	84
<b>Tabla 47.</b> Frecuencia de la pregunta 16-B.....	85
<b>Tabla 48.</b> Frecuencia de la pregunta 17-B.....	86
<b>Tabla 49.</b> Frecuencia de la pregunta 18-B.....	86
<b>Tabla 50.</b> Frecuencia de la pregunta 19-B.....	87
<b>Tabla 51.</b> Frecuencia de la pregunta 20-B.....	88
<b>Tabla 52.</b> Frecuencia de la pregunta 21-B.....	88
<b>Tabla 53.</b> Frecuencia de la pregunta 22-B.....	89
<b>Tabla 54.</b> Frecuencia de la pregunta 23-B.....	90
<b>Tabla 55.</b> Frecuencia de la pregunta 24-B.....	90
<b>Tabla 56.</b> Frecuencia de la pregunta 25-B.....	91
<b>Tabla 57.</b> Frecuencia de la pregunta 26-B.....	91
<b>Tabla 58.</b> Rho de Spearman de la hipótesis general.....	92
<b>Tabla 59.</b> Rho de Spearman de la hipótesis específica 1 .....	95
<b>Tabla 60.</b> Rho de Spearman de la hipótesis específica 2 .....	96
<b>Tabla 61.</b> Rho de Spearman de la hipótesis específica 3 .....	97

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Personal docente según categoría, al 2022 .....	53
<b>Figura 2.</b> Histograma de la variable innovación organizacional.....	93
<b>Figura 3.</b> Diagrama de dispersión de V1 y V2.....	94
<b>Figura 4.</b> Histograma de la dimensión 1 .....	95
<b>Figura 5.</b> Histograma de la dimensión 2 .....	96
<b>Figura 6.</b> Histograma de la dimensión 3 .....	98

## Introducción

La presente tesis de maestría titulada “INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, 2022”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las variables innovación organizacional y la gestión del conocimiento en la comunidad de docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica (UNH) en el año 2022. En cuanto a la innovación organizacional, para Chávez (2022 p. 547) es entendida como “...la adopción de innovaciones es concebida como un mecanismo que permite a la empresa una conducta adaptativa generando cambios en la organización a fin de mantener o mejorar su desempeño.” Por otro lado, la gestión del conocimiento es entendida por Peluffo & Catalán (2002) como

“...la capacidad de aprender y generar conocimiento nuevo o mejorar el que existe. Por lo tanto, una de las funciones del Estado es garantizar el acceso de los sectores más excluidos al desarrollo, a través del fortalecimiento de la capacidad de aprender de estos grupos y el acceso al capital intelectual social, minimizando el riesgo de la apropiación privada de conocimiento clave, y el perjuicio que ello conlleva a los procesos democráticos y a la gobernabilidad.”

En este sentido, conocer la importancia de abordar ambas variables nos encamina a dilucidar un espacio diferenciado de conocimiento presente en muchas instituciones tanto pública como privadas, de ser así, la UNH, no es ajena a esta transitabilidad con miras a mejorar procesos y brindar un servicio de calidad, sobre esta idea, Guilló & Fernández (2009 p. 137) entendieron por calidad a “...un sistema de gestión que persigue el mantenimiento y la mejora continua de todas las funciones de la organización con el objetivo de satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes.” Algunos antecedentes que brindan soporte a este trabajo son las investigaciones realizadas por Echeverri et. al (2018), Acosta & Fischer (2013), Restrepo et. al (2019), Fernández (2006), Rodríguez & Gairin (2015), Contreras & Tito (2013), Herrera et. al (2011), Santandreu et. al (2013), Vargas (2008), Oberto (2005), Guambi et al. (2018), Hernández et. al (2016), Micheli & Armendáriz (2005),

Justiniano (2018), Quispe (2021), Sapprasert & Clausen (2012) y Carranza (2012) quienes, desde un marco teórico robusto, práctico a través de la experiencia empírica, así como también, el uso de bases de datos, indagaron, reflexionaron e iniciaron pesquisas para enriquecer y poner en el plano académico a estas variables tan relevantes dentro del estudio y planificación en las organizaciones de diversa naturaleza, condición y objetivo.

Bajo este paradigma, la presente investigación tuvo como objetivo general “Determinar el nivel de relación existente entre la innovación organizacional y gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022”, de igual forma, el presente trabajó consideró como primer objetivo específico: “Determinar el nivel de relación existente entre la innovación organizacional y el aprendizaje organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022.” El segundo objetivo específico fue: “Determinar el nivel de relación existente entre la innovación organizacional y la organización del aprendizaje en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022.” Y, por último, el tercer objetivo específico fue: “Determinar el nivel de relación existente entre la innovación organizacional y el conocimiento organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022.”

Por otro lado, obedeciendo a la secuencia lógica de la investigación (Hernández et. al, 2014), fueron planteadas las siguientes hipótesis; una general que señaló, “El nivel de relación que existente entre la innovación organizacional y gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto.”, y por otra parte, la primera hipótesis específica fue: “El nivel de relación que existente entre la innovación organizacional y el aprendizaje organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto”, la hipótesis específica número dos fue: “El nivel de relación que existente entre la innovación organizacional y la organización del aprendizaje en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto”, y por último, la hipótesis específica número tres tuvo el siguiente matiz: “El nivel de relación que existente entre la innovación

organizacional y el conocimiento organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto.”

Así también, a pesar de que la UNH ha generado conocimiento, ciencia y tecnología para la región Huancavelica por más de 32 años, hoy en día sus procesos y mecanismos dentro de los escenarios de innovación y gestión de conocimiento se encuentran en condiciones básicas, las cuales fueron evidenciadas a través de esta investigación. En este sentido, es relevante que los miembros de la comunidad universitaria apliquen un mejor enfoque sobre la gestión del conocimiento para interpretar, transferir y reorientar su accionar en el tiempo de trabajo con la intención de brindar una mejor atención a sus usuarios y a la comunidad huancavelicana.

Finalmente, el contenido de la presente tesis está estructurado de la siguiente manera: en el primer capítulo se da a conocer el planteamiento del problema, formulación de problema, objetivos de la investigación y justificación. En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico, antecedentes de la investigación, bases teóricas, definición de términos, formulación de hipótesis, identificación de variables y definición operativa de variables e indicadores. En el tercer capítulo, los materiales y los métodos empleados. En el cuarto capítulo se da a conocer las discusiones de resultados, seguidamente de la presentación de las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

El autor.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

El presente trabajo de investigación intitulado “Innovación Organizacional y gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022”, es una muestra de la correlación de las variables descritas: innovación organizacional (Bruno et. al, 2017) y la gestión del conocimiento (Guilló & García, 2009); con los gestores del conocimiento superior (docentes) de una muestra de profesores de la mencionada comunidad universitaria. Este escenario, es de vital interés ya que, a nivel macro, durante las últimas décadas, el tema de innovación no ha sido tomado en cuenta por diversos sectores por parte de la academia, cuando debería de corresponder a ella encaminar este ciclo de cambios. Es evidente, que existen una diversidad de corrientes que proponen cambios sustanciales a las organizaciones, muchas veces el contexto de donde surgieron no puede replicarse, sin embargo, pueden traducirse como ejemplos de buenas prácticas, ante esta diversidad, Petit et. al (2011 p. 174) indicaron que,

“Los modelos económicos, los planes y políticas gubernamentales, las estrategias empresariales, las culturas de los pueblos y los tiempos de innovación son diferentes entre países, de manera que, entender las relaciones entre los procesos de innovación y la capacidad de las sociedades para hacerse prósperas, constituye desde el Sur, un reto científico en la medida de viabilizar la construcción de una teoría organizacional autóctona, útil para generar y sustentar estructuras sociales que promuevan la innovación e impulsen un nuevo desarrollo en América Latina.”

Ahora bien, la innovación no podría dejar de lado un matiz económico, aunque la iniciativa se ubique en el lado organizacional o educativo, Perez et. al (2018 p. 47) manifestaron al respecto que,

“...en cuanto a la innovación con enfoque de originalidad se tienen los siguientes tipos: innovación conceptual, innovación absoluta o radical, Innovación incremental o evolutiva, innovación arquitectural, innovación de asalto o ruptura e innovación de ruptura. Pero independientemente del tipo de innovación que se de en la región se requiere enfocarla más enfocarla la generación de la innovación a hacia un sentido económico para pasar de ser economías de producción de materias primas a economías eficientes y de innovación, coadyuvando a la generación de más empleo de calidad.”

Hecho que debería de reorientarse, para posicionar una corriente de trabajo dinámico diferenciado dentro de varios sectores, y claro el educativo no es ajeno a ello. Ahora bien, para el caso educativo, dentro de la educación universitaria, es relevante crear condiciones de innovación organizacional, ya que toda institución de esta naturaleza apunta a la mejora continua, y esto lo puede hacer mediante los miembros de su comunidad, en palabras de Michavila (2009 p. 4) señaló que,

“...la innovación educativa está íntimamente vinculada con la motivación, formación y evaluación del profesorado. Son los profesores los actores decisivos de los procesos de cambio educativo y las innovaciones, tanto

pedagógicas como tecnológicas, sólo son viables si cuentan con la complicidad y el protagonismo de los docentes. Asimismo, la innovación educativa demanda una cierta adaptación de las estructuras y los espacios lectivos.” Y es precisamente este razonamiento, el que motiva trabajar esta pesquisa con los profesores, ya que ellos son el eje de todo cambio educativo dentro de la institución.

Por otra parte, es relevante identificar si, la Universidad Nacional de Huancavelica (UNH), como una institución académica y de reconocida producción intelectual y académica dentro de la región Huancavelica y el macrorregión centro sur del país, cuenta con los procesos de innovación y gestión del conocimiento adecuado, en palabras de Nagles (2007 p. 79) identificar estas variables permite:

“...organizar y distribuir el conocimiento requiere, en primera instancia, objetivarlo; es decir, extraerlo de la mente de las personas y colocarlo en manuales, procedimientos, documentos, etc. Esto es transformar el conocimiento explícito en conocimiento tácito. En decir, dar estructura al conocimiento que posee la organización para facilitar el proceso de distribución y su posterior aplicación en el proceso de creación de valor.”

En este sentido, el proceso de mejora continua que requiere esta institución debe de atravesar por un cambio estructural y lograr mejores condiciones de calidad (Quispe, 2021). Ahora bien, en un eventual escenario de innovación va de la mano con el avance tecnológico indiscutiblemente, muy a pesar (de querer) que las cosas permanezcan así (en un futuro), de forma tradicional y “como siempre se venía haciendo”, existen también, un espacio donde se debería de sensibilizar a los diversos actores sociales involucrados en el tema, caso contrario quedaríamos absorbidos por el mecanicismo y la tecnología, al respecto Muñoz (2016 p. 73) comentó sobre el avance de la tecnología además del papel del docentes en esos términos, cuando manifestó que,

“Lo fundamental es entender que la aparición de internet ha cambiado el mundo, ya que ha democratizado en gran medida el acceso a la información, que está disponible para miles de millones de personas a golpe de click. La dimensión de este hecho está todavía siendo asumida por la escuela, que tiene la obligación y la necesidad de desarrollar la competencia digital de sus alumnos, lo que, en mi opinión, se traduce en educar personas con espíritu crítico, capaces de desarrollar sus propios criterios de selección de la información para después utilizarla de modo honesto, riguroso y eficiente. Y, en esto, a pesar de las apariencias, nuestro alumnado está en mantillas. Son muy hábiles técnicamente para utilizar los dispositivos, pero carecen de capacidad crítica e ignoran la dimensión moral y las consecuencias que de un uso acrítico e inconsciente pueden sobrevenir.”

Por otro lado, es entendible que, la especie humana se encuentra en la llamada sociedad del conocimiento y que los cambios y las disrupciones en todas sus manifestaciones son inevitables (Mateo, 2006). En este sentido, toda organización educativa (y más una dedicada al nivel universitario) requiere una adecuada gestión del conocimiento como elemento integrador para el logro académicos y administrativo; ya que, sin duda, estas acciones orientarán la apertura a un mejor desempeño y fortalecimiento de una buena atención pública y una adecuada atención pública universitaria (Quispe, 2021). Sobre lo indicado, Rodríguez et. al (2015 p. 76) manifiesta la importancia de realizar este tipo de exploraciones ya que,

“Se debe realizar para solucionar problemas o satisfacer necesidades de las empresas públicas y/o privadas con investigación, desarrollo de modelos organizacionales, liderazgo competitivo, inherentes a la gestión del conocimiento e innovación por medio de asesorías, consultorías y formación en prospectiva y estrategia organizacional.”

En este sentido, es relevante consensuar estos postulados para que la comunidad universitaria de la UNH pueda evaluar frecuentemente sus propios procesos al encontrar docentes que siguen “sus propios métodos tradicionales” o aquellos que “no

quieren cambiar, porque les enseñaron así”. Así, somos conscientes que los primeros pasos para una reforma tardarán mucho en llegar, al contemplar un gran número de problemas que son el común numerador en muchas universidades peruanas y del mundo, elementos que concuerdan con lo evidenciado por Zabalza (2004 p. 116) cuando manifestó que,

“No será fácil superar estas viejas ideas que, pese a las innumerables evidencias en contra, algunos defienden como principios incontestables. Quizás por ello, en los últimos tiempos ha ido instalándose, también, una cierta pose de escepticismo: es imposible, se dice, intentar transformar la universidad, a lo menos en lo que a la enseñanza se refiere. Demasiados intereses, demasiado individualismo, demasiado peso de la tradición y de viejos vicios en la forma de actuar...Pero lo interesante, como señalaba, es que incluso en este contexto de incertidumbre y visiones contrapuestas, y pese a tener la tradición en contra, las Universidades (sus Equipos Rectorales, sus Facultades, muchos Departamentos y bastantes profesores y profesoras individuales) se han ido comprometiendo estos últimos años en iniciativas interesantísimas de formación para la docencia, de programas de innovación, de planes estratégicos de mejora de la docencia y de sus resultados.”

Asimismo, muchos docentes o funcionarios no han sido sensibilizados ni han interiorizado las metas y los objetivos institucionales de la universidad, lo que se demuestra sus bajos horizontes de responsabilidad en su producción académica y administrativa, demora en la atención a los estudiantes de pre y posgrado, entre otras acciones que no permiten tener un tratamiento ágil dentro del escenario universitario (por una inadecuada gestión del conocimiento). En palabras de López & Carrascosa (2005 p. 59) es sumamente relevante iniciar estos procesos de evaluación, ya que sin ellos no podríamos saber los puntos que necesitan atención y presentan dificultad dentro del proceso educativo, ya que:

“Para crear una cultura de evaluación de la docencia entre el profesorado universitario es vital que la finalidad sea formativa, en especial en los inicios

de la misma... La evaluación formativa pretende dar a conocer los resultados a los destinatarios con objeto de ofrecerles información de aquellos aspectos que deben mejorar, así como en los que se comporta de manera adecuada. En la evaluación sumativa el profesorado no suele participar en los procesos, ya que se siente «perseguido». Por tanto, la evaluación formativa es mucho más útil, más aún en esta temática cuando es imprescindible la implicación del profesorado para la correcta marcha de este proceso.”

Estas características señaladas, para López (2016 p.65) permiten.

“...articular cada uno de estos elementos a fin de alcanzar una gestión administrativa que contribuya a la consecución de las metas y objetivos propuestos a corto, mediano y largo plazo; en tal sentido para lograr que este modelo de gestión contribuya al logro del éxito administrativo, es necesario que las empresas u organizaciones cuenten con una herramienta de gestión que permita diseñar indicadores que muestren los resultados logrados y la brecha de incumplimiento frente a los resultados esperados y contemplados dentro de una planificación anual.”

De esta forma, al conocer la esencia de los procesos, se podrían generar herramientas mejor planificadas y contextualizadas, ya que finalmente, estas acciones forman parte de la gestión pública de las universidades, en palabras de Meléndez et al. (2010 p. 221) estas condiciones permiten materializar,

“La gestión universitaria deberá apoyar y dar soporte a la operación de los grupos académicos y a la toma de decisiones de los directivos, en el sentido que el diseño de las estructuras administrativas, tendrá que hacerse en función de las necesidades de la academia. Las condiciones de operación de algunas universidades públicas requieren también de una mayor profesionalización del personal administrativo, para proporcionar un mejor soporte a los requerimientos de las actividades de investigación, docencia y difusión. La gestión de la universidad deberá realizar un trabajo de aseguramiento de la

calidad de la gestión administrativa, mejorando las prácticas existentes, acreditando los procesos administrativos principales y documentando el conocimiento adquirido, perfeccionando sus instrumentos de gestión.”

Bajo este panorama académico, teórico y reflexivo, nos hemos permitido formular el siguiente problema de investigación:

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es la relación existente entre la innovación organizacional y gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la relación existente entre la innovación organizacional y el aprendizaje organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022?
- ¿Cuál es la relación existente entre la innovación organizacional y la organización del aprendizaje en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022?
- ¿Cuál es la relación existente entre la innovación organizacional y el conocimiento organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar el nivel de relación existente entre la innovación organizacional y gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Determinar el nivel de relación existente entre la innovación organizacional y el aprendizaje organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022.
- Determinar el nivel de relación existente entre la innovación organizacional y la organización del aprendizaje en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022.
- Determinar el nivel de relación existente entre la innovación organizacional y el conocimiento organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022.

## **1.4. Justificación e importancia**

El propósito de este trabajo de investigación fue contribuir a la discusión sobre cómo se pueden optimizar las experiencias de creación de conocimiento, las habilidades de aprendizaje permanente, el uso del conocimiento y las prácticas de sistemas de retroalimentación, y la gestión de habilidades blandas dentro de una muestra de docentes de la UNH para que los sistemas de innovación se gestionen a fin de crear valor en el proceso de orientación, interpretación y transferencia de conocimiento. En palabras de Rozas & Arteché (1999) esta acción se convierte también en un recurso estratégico en los entornos institucionales, ya que un adecuado modelo garantizaría una mejor gestión.

### **1.4.1. Justificación Teórica**

La justificación teórica del presente trabajo de investigación está centrada en describir la realidad en la que se vienen desarrollando las variables motivo de nuestra

pesquisa; para luego, desarrollar acciones en la mejora del resultado y contribuir a un marco teórico referencial.

### **1.4.2. Justificación Práctica**

En cuanto a la justificación práctica, podemos señalar que, esta investigación será importante debido a que los resultados obtenidos nos permitirán implementar planes, metodologías para el abordaje sobre el análisis para una adecuada inserción de mecanismos institucionales, así como mejorar la calidad de atención, trabajo, desempeño y servicio que presta la Universidad Nacional del Huancavelica.

### **1.4.3. Justificación Metodológica**

Sobre la justificación metodológica, a partir de los resultados obtenidos se podrán ampliar las investigaciones sobre los campos de interés abordados (Innovación Organización y Gestión del Conocimiento).

Finalmente, consideramos señalar que, esta investigación servirá como modelo de trabajo teórico, reflexivo y procedimental para las futuras generaciones de estudiantes que se vienen formando en las aulas de la Escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica y otras que muestren interés sobre el tema abordado.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1. A nivel internacional**

Río-Cortina et. al (2022) en su trabajo de investigación denominado *El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional*, tuvieron como objetivo determinar los efectos mediadores de la innovación entre el talento humano y el desempeño en una organización. Los citados investigadores, emplearon un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-analítico y diseño correlacional. Validaron datos empíricos de organizaciones colombianas involucradas en el sector hotelero. Los resultados indicaron la existencia del rol mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. Finalmente, concluyeron en la importancia de que algunos factores internos de toda organización pueden generar mejores condiciones dentro del desempeño de las instituciones.

Chávez & Pérez (2021) en su investigación titulada *Gestión del conocimiento, creatividad e innovación en la educación universitaria venezolana*, tuvieron como objetivo describir los parámetros de las variables de estudio, asimismo, esta investigación fue del tipo descriptiva con diseño un documental. De igual forma, emplearon una matriz categórica para el recojo de información. Sus resultados mostraron que la innovación es importante para lograr una gestión eficiente del conocimiento. Finalmente, concluyeron que, la educación universitaria en Venezuela se ha transformando, promoviendo espacios y fomentando acciones innovadoras, mediante el empleo de las tecnologías de la información y comunicación.

Echeverri et. al (2018) en su investigación denominada *Incidencia de las Prácticas de Gestión del Conocimiento sobre la Creatividad Organizacional* indicaron, la forma como el conocimiento puede ser empleado dentro de las instituciones para fomentar la generación de escenarios innovadores. Los mencionados, señalaron que muchas prácticas de gestión del conocimiento tienen una incidencia relevante sobre la creatividad. Asimismo, en cuanto a lo metodológico, emplearon ecuaciones estructurales mediante la metodología de mínimos cuadrados y el análisis bootstrap-percentil en una muestra de 160 empresas. Esta investigación concluyó que, la gestión del conocimiento promueve un ambiente organizacional y fortalece los procesos de innovación organizacional.

Acosta & Fischer (2013) en su artículo que lleva de título, *Condiciones de la gestión del conocimiento, capacidad de innovación y resultados empresariales. Un modelo explicativo*, señalaron que, para poder construir un modelo explicativo entre la capacidad de innovación y las condiciones de la gestión del conocimiento y, los efectos que puedan conllevar los resultados empresariales, se da a partir de la mezcla de las condiciones internas (tecnologías de información, propósito estratégico, comunicación y ambiente interno y, estructura flexible,) y condiciones externas (el entorno competitivo), que guían la renovación de nuevas capacidades y el proceso de desarrollo, que implican consecuencias tanto de apropiabilidad y el conocimiento como la generación de resultados.

Restrepo et. al (2019) en su pesquisa denominada *Innovación organizacional como un proceso de simbiogénesis*, se atrevieron a recrear un modelo teórico de la biología en procesos de innovación organizacional, con la premisa explicativa de la evaluación y las organizaciones. En este sentido, considerando los modelos de generación creativa pudieron poner en práctica el concepto de innovación como un proceso evolutivo de variadas características. Finalmente, este trabajo (pionero en el rubro) sobrepone a la innovación organizacional como un componente analítico que permite enlazar diversas estructuras en varios niveles, esto partiendo del evento desarrollado.

Fernández (2006) en su investigación *Gestión del conocimiento versus gestión de la información*, abordó la relación existente entre la gestión de la información y la gestión del conocimiento, pretendiendo representar el efecto que ha tenido el progreso de la gestión de la información. Para ello realizó una relevante distinción entre los conceptos información y conocimiento con la finalidad mejorar el alcance de cada una de estas actividades. Finalmente, el citado autor evidenció la correlación entre los postulados planteados, incluyendo una definición de los mismos pormenorizadas.

Rodríguez & Gairin (2015), en su revista titulada, *Innovación, aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento en las instituciones educativas*, señala que, las instituciones educativas necesitan de estrategias las cuales les permitan responder las necesidades por las que se encuentran rodeadas, las continuas y cambiantes exigencias de su entorno. No es que las instituciones se puedan adaptar a las permutas sociales, sino de que por sí mismos tengan la capacidad de poder anticiparse a ello e intentar buscar las alternativas para su mejora. Por otro lado, el desarrollo de gestión del conocimiento y estrategias de aprendizaje organizativo permite afrontar desafíos que se les presenta, otorgando a las instituciones de procesos y herramientas los que le consientan generar un nuevo discernimiento y mejorar el conocimiento ya existente, optimizando así la capacidad de utilidad de los recursos humanos y, por tanto, de la propia institución.

Contreras & Tito (2013) en su pesquisa denominada *La gestión del conocimiento y las políticas públicas*, mostraron cómo el mercado global puede tener mucha repercusión en el escenario económico nacional, en las tecnologías de la información y sobre todo en la forma de administración del conocimiento, en esta investigación, se puede apreciar un análisis categórico de los nuevos mercados, esquemas de producción, así como también, la consideración de la gestión del conocimiento como un activo intangible de la actual sociedad, el cual está conformado por el capital humano y las diversas capacidades de los colaboradores. Finalmente, esta investigación propone un marco teórico y conceptual de la gestión del conocimiento y de los lineamientos que debería de tomar el gobierno estatal dentro de la administración pública.

Herrera et. al (2011) en su pesquisa titulada *La gestión del conocimiento y los procesos de mejoramiento*, mostraron la relevancia de la comunicación dentro de las organizaciones, y como esta actividad sirve para materializar acciones para mejorar los procesos en una empresa y/o institución. Asimismo, indicaron que, la gestión del conocimiento brinda un soporte importante a los métodos enmarcados en la cadena de valor de toda institución. Finalmente, señalaron que, la apropiación del conocimiento permite orientar estrategias de mejora continua y una eficiente comunicación.

Sandoval (2014) en su trabajo de investigación *Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento*, abordó el tema de la gestión del conocimiento en una escuela como punto de inicio del proceso de socialización, teniendo como foco de análisis el conjunto las diversas interacciones sociales que se suscitan dentro de ella. Los resultados evidenciaron que, una adecuada gestión del conocimiento permite orientar a los estudiantes de forma eficiente y con ello, mejorar la calidad del servicio educativo.

Santandreu et. al (2013) en su investigación denominada *La innovación organizacional en el sector turístico: nuevas demandas del entorno*, propusieron un modelo generado a partir de diversas experiencias turísticas sobre patrones de gestión, aplicadas al diseño organizativo y el sistema de gestión. Los resultados evidencian que

estas acciones lograron contribuir a la innovación a las empresas vinculadas a este sector.

Vargas (2008) en su investigación denominada *Arquitectura del cambio organizacional: liderazgo, gestión del conocimiento e innovación tecnológica* señaló que, la planificación estratégica basada en la innovación fomenta actividades para el desarrollo que, a partir de un impulso puede permitir mejores condiciones para trabajar con firmas económicas tradicionales y de corte moderno, es decir que, con estos elementos, el citado investigador generó una base de datos que le permitió proponer una intervención y adecuar conductas de forma estratégica para las empresas motivo de su pesquisa.

Oberto (2005) en su investigación denominada *Gestión de conocimiento para la innovación organizacional: una visión desde Ibero América*, hizo una relevante contribución a la importancia de los sistemas organizacionales en la sociedad del conocimiento en instituciones públicas y privadas. En este sentido, su objetivo fue analizar los enfoques de gestión de conocimiento en un escenario de innovación desde Latam y la región española. Asimismo, esta investigación tuvo un enfoque documental, y siguió un diseño de campo de recojo de datos de primera mano. Por otro lado, los resultados evidenciaron la presencia de enfoques diferentes. Finalmente, los resultados indicaron que los procesos de decisiones deben de recomendar y formular la gestión de conocimiento e innovar los diversos modelos empleados.

Guambi et. al (2018) en su investigación titulada *Gestión del conocimiento e innovación organizacional para reactivar la cadena productiva del café robusta, Ecuador* indicaron que, el progreso y bienestar de un país depende de los niveles de productividad, como también del indicador de la buena administración de los recursos naturales, talento humano y capital. Asimismo, realizaron un diagnóstico del sector cafetero ecuatoriano y proyectaron el futuro de los activos (conocimiento) dentro de esta cadena productiva, finalmente, este estudio evidenció que la comercialización y transformación del café puede mejorar de forma significativa las condiciones de vida de la población trabajadora e incentivar al crecimiento económico del Ecuador.

Hernández et. al (2016) en su investigación *Las innovaciones técnicas y administrativas como dimensiones de la innovación organizacional*, determinaron la existencia correlacional de sus variables. Asimismo, realizaron 235 encuestas a representantes de las empresas. Los resultados obtenidos evidenciaron la necesidad institucional de las empresas en emprender cambios y mejoras de su estructura organizacional, recursos humanos y procesos administrativos.

Micheli & Armendáriz (2005) en su investigación denominada *Una tipología de la innovación organizacional para la educación virtual en universidades mexicanas*, analizaron las características que hacen que una organización pueda transformarse, enfocándose al punto específico de la universidad y cómo éstas adaptan tecnología orientada al servicio educativo. En este sentido, los resultados de este trabajo, permiten reflexionar sobre el provecho y aprendizaje de tecnologías. Finalmente, innovar también es abrir la puerta a varios elementos tecnológicos que se irán insertando cada vez mejor en muchas universidades, por lo que estar capacitados y a la vanguardia asegurarían el éxito institucional.

### **2.1.2. A Nivel Nacional**

Justiniano (2018) en su trabajo de investigación titulado *Gestión del conocimiento e innovación en las oficinas dependientes del vicerrectorado académico de la Universidad Nacional Agraria de la Selva*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la innovación. El enfoque empleado fue cuantitativo con tendencia descriptiva y correlacional, asimismo, los datos fueron analizados con el estadístico Rho de Spearman. Los resultados señalaron que existe una relación significativa entre las variables empleadas en esta investigación.

Quispe (2021) en su pesquisa denominada *Gestión del Conocimiento e Innovación Organizacional en los Docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal*, tuvo como objetivo principal el correlacionar las diversas dimensiones de gestión del conocimiento con la innovación organizacional, para luego formular una propuesta de desarrollo y mejora estratégica en la Universidad Nacional Federico

Villarreal (UNFV). Finalmente, esta investigación evidenció que, la creación de espacios de conocimiento genera aprendizaje continuo y fortalece a los sistemas de retroalimentación, asimismo, que sus variables de estudio están correlacionadas significativamente.

Sapprasert & Clausen (2012) *Organizational innovation and its effects* [La innovación organizacional y sus efectos], manifestaron que, la innovación organizacional posee una estrecha relación con la innovación tecnológica y que es necesario poder generar más datos sobre las empresas. Esta investigación planteó una encuesta dentro de la comunidad noruega empresarial. Los resultados evidenciaron que un gran número de empresas al generar escenarios de innovación organizacional aumentaron sus beneficios y productividad.

Delgado (2012) en su artículo de investigación titulado *La gestión del conocimiento y la educación superior universitaria*, evidenció una correlación importante entre las variables gestión del conocimiento y educación superior universitaria con el objetivo de describir su conducta. Haciendo de la investigación documental y estadística, llegó a arribar que, es relevante establecer elementos de planificación para una adecuada gestión del conocimiento, además que ésta, mejoraría algunos puntos clave dentro de los diseños curriculares universitarios.

Carranza (2012) realizó la investigación titulada *Gestión del Conocimiento en el Perú: El caso de la ciencia, la tecnología y la innovación*, tuvo como objetivo diagnosticar como la gestión del conocimiento y la innovación contribuyeron a la ciencia, tecnología e innovación en el territorio peruano. Asimismo, esta investigación fue descriptiva con nivel explicativo, de igual forma, se aplicaron encuestas y se recurrió a fuentes documentales. Finalmente, concluyeron que el sistema político de nuestro país está organizado de forma empírica.

### 2.1.3. A Nivel Regional

Zevallos (2022) en su trabajo de investigación intitulado *Gestión del conocimiento y desempeño docente en la Institución Educativa de Nueva Esperanza Lircay-Angaraes*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables descritas. Esta investigación se caracteriza por ser del tipo básica y de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 16 docentes y 5 especialistas. Para recoger la información en campo fueron empleados dos cuestionarios. Asimismo, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para el tratamiento de contrastación de las variables. El resultado evidenciado, indica que existe una correlación positiva entre las variables motivo de este estudio. Finalmente, la citada investigadora muestra un panorama relevante que apertura un campo al que todo docente y pedagogo debe de acudir para mejorar la gestión dentro de las organizaciones educativas.

Cepida y Huallpa (2020) en su investigación titulada *Gestión del conocimiento y la administración dinámica del personal en el Hospital Departamental de Huancavelica, año 2018*, tuvieron como finalidad determinar la relación de significancia entre las variables propuestas, asimismo, esta investigación fue del tipo aplicada, de nivel correlacional. Para el recojo de datos se utilizó un cuestionario de encuesta el cual fue aplicado a 121 trabajadores. Los resultados evidencian la intensidad de la relación lineal estadísticamente significativa, por lo que sí existe una correlación significativa entre las variables motivo de la pesquisa. Sin embargo, detallaron también, que existe precariedad de conocimiento en algunos sectores del hospital, los cuales deben de ser atendidos para mejorar las condiciones laborales y administrativas.

Rojas y Ramos (2018) en su pesquisa titulada *Gestión del conocimiento y los procesos organizacionales del personal en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huancavelica, año 2016*, tuvieron como finalidad determinar la relación existente entre las variables señaladas. Esta investigación fue de tipo aplicada, con un nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental y corte transversal. La población y muestra fue de tipo intencional constituido por 30

trabajadores, asimismo se utilizó una encuesta con 30 ítems para cada variable. Los resultados indicaron que la relación hallada del 64.2% es significativamente diferente de cero ( $p=0,0$ ) al nivel de confianza del 95% demostrando así que la relación es positiva o directamente proporcional. Finalmente, los autores citados hicieron incidencia en la importancia de la gestión adecuada del conocimiento para lograr mejores condiciones institucionales.

Rivas y Chamorro (2015) realizaron la investigación titulada *Gestión del Conocimiento para mejorar la gestión administrativa de la Facultad de Ingeniería Electrónica-Sistemas de la UNH*, y tuvieron como objetivo determinar la manera de cómo influye la gestión del conocimiento en la gestión administrativa de una facultad de una universidad pública peruana. Para lograr tal finalidad, realizaron un estudio de campo y elaboraron un instrumento para medir las condiciones señaladas. Asimismo, esta investigación se caracteriza por ser del tipo descriptivo explicativa. Con un diseño no experimental, de igual forma, trabajaron con una muestra de 216 personas. Finalmente, concluyeron que, la gestión del conocimiento influye dentro de los procesos organizativos de la facultad como son: investigación, proyección social, acciones académicas, entre otras.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Innovación**

La innovación es una variable relevante para estudiar ya que no sólo involucra a las personas sino también a las instituciones, Para Perez et. al (2018 p. 49):

“...es la introducción deliberada y específica de poner en marcha eso nuevo y mejor, es la mejora en la productividad, cambio tecnológico y eficiencia. La innovación es el nacimiento de una idea nueva que se procesa para su utilización productiva y que origina nuevas combinaciones organizacionales y empresariales destinadas al mercado, transformando los sectores industriales y la forma de competir entre las personas y/o países, alterando los niveles de

ingresos de los individuos y la distribución del ingreso, democratizando en muchos casos las tecnologías, la apropiación del conocimiento y la calidad de vida.”

Por otro lado, Macías (2005 p. 21) manifestó que la variable innovación va encaminada a establecer mecanismos y escenarios de prospección dentro de una realidad determinada,

“Lo nuevo, en un sentido estricto, es asociado a lo que nunca antes había sido inventado, conocido o realizado, que se genera, se instituye o se presenta por primera vez; utilizando este significado de lo nuevo, las innovaciones serían en realidad escasas o raras, ya que no es común que surja algo nuevo en el sentido antes mencionado.”

Estos comentarios muestran la importancia que tiene la innovación dentro del escenario del capital social y activos de toda institución, así como también, el eje fundamental para todo cambio transformación a nivel estructural

### **2.2.2. Innovación Educativa**

Macías (2005 p. 28) hace referencia a que la innovación educativa “...aparece en el ámbito de la política educativa y del curriculum, y su aparición debe asegurar la existencia de experiencias innovadoras...”. Por su parte, Asencio et. al (2017) manifestaron que la innovación educativa va de la mano con el avance de la ciencia y principalmente con el avance tecnológico, en sus palabras

“La incorporación de las TIC en las prácticas de aula supone un elemento claro de comunicación y de incorporación de un recurso propio de ámbitos informales y no formales a la educación formal. Los alumnos que acuden hoy al sistema educativo se desenvuelven con naturalidad y cotidianidad con las TIC, y hacerlo supone establecer una vía de continuidad entre la escuela y el entorno social. Así, la inclusión de estos recursos en las metodologías docentes

es una manifestación de cómo los centros de enseñanza formal están intentando, progresivamente, adaptarse al alumnado y sus intereses. Poco a poco, los centros educativos y sus profesionales constatan la necesidad de cambiar las metodologías tradicionales, pensando la actividad escolar desde un enfoque más innovador y participativo. Esto ha llevado a la introducción de nuevos recursos materiales más atractivos y motivadores en los espacios escolares, lo cual se presenta bajo la forma de nuevos retos y oportunidades para el sistema educativo.”

Por lo que su pertinencia a esta investigación es necesaria ya que contempla características y relaciones necesarias para este cometido. Asimismo et al. (2010 p. 171) este tipo de innovación debe de

“Proporcionar un entorno educativo en el que puedan desarrollarse, de manera efectiva, nuestros alumnos están en manos de los educadores. Realmente, necesitamos un entorno con una innovación pedagógica en profundidad y con un cambio que aproveche las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)”.

Con esta finalidad, perseguimos generar conocimiento para una adecuada toma de decisiones de los diversos gestores institucionales.

### **2.2.3. Innovación organizacional**

La innovación engloba una serie de actividades que permiten fortalecer y crear conocimientos innovadores, con la finalidad de mejorar los procesos ya existentes y aplicarlos para la provisión de nuevos servicios y la generación y obtención de mejores productos (López et al. 2003). Así también, para Espinoza (2014 p. 51) estos mecanismos servirán siempre y cuando, el escenario de innovación organizaciones se acentúe directamente en la parte sensible de la organización, en sus palabras,

“...si el objetivo principal de las organizaciones hoy en día es tener ventajas competitivas, dada las condiciones que presenta el mercado a nivel mundial, entonces es posible dar a la innovación un rol importante como germen de este objetivo, pero no es necesariamente la cultura organizacional la que da esta opción, sino más bien el tipo de organización en la cual esta cultura este inserta.”

La ventaja competitiva alcanzada por cualquier organización estriba en gran compostura del uso racional, creativo y oportuno de las actitudes, conocimientos y habilidades de esa organización. En palabras de Rice (2013 p. 56) estas acciones sirven:

“Para que las empresas logren ventaja competitiva es necesario que se desenvuelvan en un ambiente propicio, ya sea contando con el capital humano necesario para satisfacer necesidades específicas, buena infraestructura económica, leyes que fomenten la competencia, incentivos para el comercio internacional o centros de investigación especializados que trabajen en conjunto con el sector privado.”

Asimismo, depende de la motivación interior de los integrantes, la capacidad creativa para innovar, la participación de todos los colaboradores y sus aliados estratégicos, así como la creatividad del saber organizacional. La sostenibilidad a nivel organizacional se basa en el aprendizaje perpetuo y la creación, así sobre lo planteado, Vergara et. al (2021 p. 300) indicaron que,

“...es muy importante destacar que se debe inspirar a todos los colaboradores posibles para participar en la reestructuración conjunta hacia la sostenibilidad. La sostenibilidad como labor de gestión significa desencadenar un proceso social en la empresa que conduzca a la búsqueda de soluciones sostenibles para negocios y métodos de trabajo orientados al futuro.”

En las diversas sociedades de práctica organizacional, los procedimientos estandarizados se internalizan en la rutina, la gestión del trabajo en equipo para institucionalizar el aprendizaje y la difusión del conocimiento dentro de la organización. En organizaciones de servicios como las universidades, la tarea primaria e innata es crear conocimiento. Esta característica para Chaparro (2010 p. 63) es importante ya que,

“... los sistemas nacionales de acreditación no tienen otra opción que internacionalizarse ellos mismos en el cumplimiento de sus funciones. Tradicionalmente el aseguramiento y el fomento de la calidad y la acreditación han sido percibidos como una función que se desempeña en el interior de los sistemas de educación superior, limitándose a la acreditación de programas dentro de espacios nacionales. Si bien esta función ciertamente continúa vigente, y el estado nacional sigue siendo el principal actor de dicho proceso, los sistemas de acreditación tienen que desarrollar una capacidad para operar en el ámbito internacional en el cumplimiento de sus funciones básicas, por varias razones.”

En este contexto, la formación para promover la innovación debe asentar en el desarrollo de mecanismos de conocimiento para fomentar la mejora de habilidades, fortalecer sinergias en el trabajo, usar la razón, aplicar métodos y técnicas de enseñanza, cuestionar y desarrollar aptitudes analíticas básicas. La principal necesidad es desarrollar competencias que permitan aprovechar el estudio y el trabajo a través de la formación de conocimientos en materias interdisciplinarias, éstas en palabras de Barranquero & Rosique (2014 p. 94) plantean un reto, el cual “...pasa también por el diálogo interdisciplinario, la fijación de criterios e indicadores para la investigación y la docencia, así como la articulación de sinergias entre investigadores y sociedad civil en pro del derecho a la comunicación de las mayorías.”

Por otro lado, las instituciones de educación superior deben fomentar una amplia gama de talentos e intereses de los estudiantes y diseñar currículos para el desarrollo integral de habilidades basadas en la innovación (Ríos 2018). En los conocimientos orientados a la innovación se hace referencia a las competencias de

poseen los operarios, es decir, lo innovadores. En este contexto, es importante que los futuros profesionales desarrollen habilidades contextualizadas en el aprendizaje permanente, el pensamiento sistémico y el pensamiento crítico para resolver problemas de la realidad, trabajar en colaboración a través de redes de contacto, gestionar el liderazgo a través de la experiencia y legitimidad, la agilidad adaptativa, la iniciativa individual y colectiva, el espíritu empresarial y el mejoramiento de información (Quispe, 2021). Asimismo, para Habich y Rospigliosi (2019 p. 6) esta categoría es relevante

“...para responder a estos retos se evidencia que los gobernantes, académicos y empresarios, están de acuerdo con la importancia que tiene la innovación para la competitividad, teniendo ésta como pilar fundamental el recurso humano quien contribuye con el cumplimiento de los objetivos organizacionales a través del desempeño laboral Hoy en día existen diversas organizaciones que miden el grado de innovación de los países.”

En este sentido, el paradigma planteado contempla los escenarios relevantes para el desarrollo de esta pesquisa.

#### **2.2.3.1. Dimensiones.**

Bajo el lente teórico de Rao & Weintraub (2013) la innovación organizacional posee dos dimensiones bien marcadas, las cuales a su vez se dividen en tres categóricas. Habich y Rospigliosi (2019), tomando esta referencia las enumeraron y describieron. Para la dimensión emocional, ésta se divide en los indicadores de: valores, conductas y clima.

- **Valores:** En palabras de Habich y Rospigliosi (2019 p. 11) este indicador posee “... elementos claves dentro de la organización, debiendo ser ejercidos por la propia convicción de los miembros de la empresa. La base se sustenta en que las decisiones, hechos y prioridades deben estar guiados por los valores corporativos...”

- **Conductas:** “Se refiere a las formas de actuar de los miembros de la organización en relación a la innovación...las conductas están orientadas a generar procesos constantes de cambio y mejora para socializar los planes y proyecciones de futuro...” (Habich y Rospigliosi, 2019 p. 12)
- **Clima:** “Referido a las relaciones interpersonales en que las personas realizan su trabajo diariamente, pudiendo ser un elemento fortalecedor u obstaculizador de un buen desempeño.” (Habich y Rospigliosi, 2019 p. 12)

Por otro lado, la segunda dimensión es la racional, la cual puede caracterizarse en: recursos, procesos y resultados, asimismo éstos pueden ser descritos de la siguiente manera:

- **Recursos:** “Las personas son consideradas como principal factor de innovación dentro de la organización.” (Habich y Rospigliosi, 2019 p. 12)
- **Procesos:** “Referido a las etapas que se siguen para el logro de la innovación en la organización, delimita la hoja de ruta para un adecuado uso de recursos.” (Habich y Rospigliosi, 2019 p. 12)
- **Resultados:** “Referida al grado de éxito que se percibe, bajo tres horizontes: organizacional, externo y personal.” (Habich y Rospigliosi, 2019 p. 12)

#### **2.2.4. Gestión institucional**

Para Hurtado (2017 p. 24) la gestión institucional es una categoría singular, ya que permite abordar de forma global los elementos de una empresa o institución, en sus palabras ésta hace referencia

“...al manejo y conducción de los recursos humanos que forman parte de un centro de estudios, dirigidos a lograr objetivos establecidos y metas trazadas, constituyendo un aspecto muy importante para formar futuros colaboradores en generaciones determinadas de una sociedad. Desde luego para toda institución un elemento importante para encaminar su realización de misión y visión es la gestión educativa.”

En este sentido, la gestión institucional tiene una relevante repercusión en lo que respecta al tema educativo, en palabras de Acevedo et. al (2017 p. 59) se subraya que “... la importancia de la gestión institucional, los análisis se llevaron a cabo en escuelas atípicas que, a pesar de atender a sectores desfavorecidos, logran aminorar de forma importante el impacto de los factores socioeconómicos en el aprendizaje.” Finalmente, Farro (2001 p. 186) declara que esta variable es “...la capacidad institucional para implementar su plan estratégico, a través de los presupuestos institucionales que abarque el mismo desagregando considerablemente los resultados de estos últimos, mediante los planes operativos anuales.” Con estas apreciaciones, es de suma relevancia poder abordar el tema desde una perspectiva global, sistémica, y contextualizada.

### **2.2.5. Gestión institucional en las universidades**

Gestionar adecuadamente una universidad es una tarea compleja, que va de la mano con diversos procesos, entre la acreditación, licenciamiento u otros estándares nacionales e internacionales de acuerdo al país, para Lemaitre et. al (2012) asegurar la calidad es una tarea fundamental ya que,

“...los procesos de aseguramiento de la calidad en los sistemas de educación superior, y en particular en las instituciones que los componen, es un tema de gran interés en la actualidad. La experiencia internacional indica que existe un consenso respecto de que la aplicación de estos procesos incide de forma positiva en las instituciones, sin embargo, es difícil dilucidar sus resultados concretos o, más aún, establecer relaciones causales en cuanto a que la

aplicación de dichos mecanismos genere determinados cambios en las instituciones, lo que hace prácticamente imposible medir sus consecuencias en forma directa.”

En este sentido, la evaluación constante a los integrantes de la comunidad permitirá lograr los estándares y objetivos planteados. Por su lado, Arévalo (2017 p. 13) evidencia esa necesidad institucional universitaria cuando manifestó que,

“...la prioridad de toda universidad es demostrar que su razón de ser está orientado a resolver problemas y necesidades dentro de la sociedad. Para ello todas y cada una de las instituciones y organizaciones buscan mantener una buena gestión sobre las actividades que realizan, para ello recurren a una serie de procedimientos en los cuales evalúan todos y cada uno de los procesos realizados, con el único fin de detectar un problema que deba ser solucionado, ya que la universidad buscar ser competitivo.”

De esto se desprende la relevancia de nuestro estudio, ya que lo vertido indica una preocupación real sobre lo planteado.

### **2.2.6. Gestión del conocimiento**

Con el objetivo de aplicar el ideario de la gestión del conocimiento se hace importante conceptualizar y tener claro la construcción de la data, al respecto, Lara y Martínez (2007) manifestaron que, estas categorías evolucionan con el tiempo de una forma simple a una cada vez más compleja. En este sentido, esta premisa, nos indica también que, los datos son sumamente útiles al momento de ser matematizados y analizados. Sobre lo señalado, Ruesta & Iglesias (2001 p. 226) consideran necesario definir que la gestión del conocimiento

“...es todo el conjunto de actividades realizadas con el fin de utilizar, compartir y desarrollar los conocimientos de una organización y de los individuos que en ella trabajan, encaminándolos a la mejor consecución de sus objetivos. Esta

definición nos abre un marco muy amplio y, además, requiere del desarrollo de una serie de conceptos teóricos que nos permitan entender cuál es la materia a gestionar.”

Asimismo, la información se transforma a conocimiento al momento en que suceden ciertas acciones como: toma de decisiones, comparación con diversas bases de datos, etc. Por otro lado, la información que se internaliza en las estructuras cognitivas de las personas representa el conocimiento. Esta particularidad, para Rojas (2006 p. 2)

“...la gestión de la información y el conocimiento se convierten en un aspecto estratégico para las organizaciones que se insertan en el actual entorno y asumen las nuevas tecnologías de información y comunicación. Muchas organizaciones recurren a la implementación de coherentes sistemas de gestión de información, espacios e infraestructuras para disponer de su propia información, compartir sus recursos y poseer canales de comunicación rápidos y eficientes, que colaboren con el desarrollo del trabajo y la toma de decisiones. La situación actual que experimenta el hombre con respecto a la información convierte la gestión de la información y el conocimiento en un asunto de primer orden. Hoy, en la mayoría de las organizaciones, nacionales e internacionales, se implementan intranets y servidores Web con información diversa y valiosa cuyo peso para la toma de decisiones muchos directivos no alcanzan a comprender. El desarrollo acelerado de la tecnología, acompañado de la renovadora industria del software y la incorporación de coherentes sistemas para la gestión de información y conocimiento, proponen novedosas soluciones para potenciar valores a los denominados recursos intangibles, mejorar estrategias de administración y elevar niveles de eficiencia y eficacia.”

Finalmente, señalamos que, para aclarar la forma adecuada de categorización de es relevante generar espacios de distinción y retroalimentación respecto a la data, conocimiento e información (Quispe, 2021).

### **2.2.6.1. Dimensiones.**

Según Guilló y Fernández (2009 p. 146), luego de haber realizado una exhaustiva revisión científica sobre literatura relacionada a esta variable, llegaron a identificar tres dimensiones y caracterizarlas de la siguiente forma:

“...creación (aprendizaje organizativo), almacenamiento y transferencia (conocimiento organizativo) y, aplicación y uso (organización de aprendizaje). Asimismo, identificamos subdimensiones que nos pueden facilitar la medición de la gestión del conocimiento. La creación de conocimiento se puede medir utilizando como subdimensiones la adquisición de información, diseminación de la información y la interpretación compartida. Por su parte, el almacenamiento y la transferencia de conocimiento está formada por los subdimensiones almacenar conocimiento y transferir conocimiento en la organización. Por último, los subdimensiones de la aplicación y uso del conocimiento son las siguientes: trabajo en equipo, empowerment, promover el diálogo, establecer sistemas para capturar y compartir el aprendizaje, relación entre distintos departamentos o áreas funcionales, compromiso con el aprendizaje. Hay otras dimensiones identificadas como, por ejemplo, aprendizaje de explotación, construcción social o experimentación...Como consecuencia, las dimensiones ...pueden ser utilizadas para investigaciones futuras para medir las prácticas sobre conocimiento organizativo. La dimensión creación de conocimiento está ligada a la adquisición interna de conocimiento y a la capacidad de aprendizaje. De igual modo, la dimensión almacenamiento y transferencia del conocimiento está asociada a flujos de aprendizaje, compartir conocimiento intraorganizativo, articulación del conocimiento y, stocks de conocimiento. En este sentido, la dimensión aplicación y uso del conocimiento está relacionada con prácticas de conocimiento, tales como, dominio personal, apertura y experimentación, visión compartida, cultura organizativa y, orientación al aprendizaje y de sistemas.”

## **2.2.7. Gestión del conocimiento y la ventaja competitiva**

Barceló (2001) por su lado, entiende la gestión de conocimiento como una forma estratégica para fortalecer las capacidades de las personas y, en razón de ello, lograr posicionarse mediante una ventaja competitiva. Esto para Negrette & Ojeda (2017 p. 105) describe que,

“...en el siglo XXI, el eje de la economía en las organizaciones ha cambiado debido al surgimiento de la sociedad del conocimiento como nuevo paradigma, donde el conocimiento toma posición protagónica y se constituye en el factor que condiciona la rentabilidad y la competitividad de las empresas. Por ello, muchas instituciones han iniciado procesos de aprendizaje para conocer la gestión del conocimiento como nueva tendencia gerencial, considerada por los futuristas como la herramienta fundamental para gestionar el activo organizacional de la época, capaz de generar un mayor valor agregado a la empresa y satisfacer las necesidades cambiantes de sus clientes.”

Sin duda estas ideas refuerzan lo indicado por Vélez et. al (2013 p. 109) quien manifestó que,

“Existen diferencias de diversos órdenes entre las organizaciones. Las particularidades de cada una constituyen ventajas competitivas que pueden incluso ser variables en el tiempo, y estar relacionadas con la producción o servicios que ofertan. Las entidades educativas ocuparán un lugar protagónico en esta aproximación a la investigación como activo intangible del conocimiento.”

En palabras de Davenport y Prusak (2001), el conocimiento se convertiría en un activo del tipo intangible el cual brinda una superioridad competitiva sin precedente. En este sentido, cada integrante de la organización sabe qué hacer con su conocimiento, cómo ceñir y, además, reconoce el conocimiento que se viene

produciendo para aplicarlo cuando sea necesario. Finalmente, Vélez et. al (2013 p. 109) comenta al respecto que,

“...si la actividad educativa en sí misma aboga por la creación de valor a partir del conocimiento, las formas para comprender los activos intangibles en las universidades han generado un impacto determinante en el medio, consolidando así sus proyectos sociales de transformación en el entorno. Estas formas son las que se explorarán en el desarrollo del presente artículo ejemplificadas en los semilleros de investigación.”

Con esto, la gestión del conocimiento se convierte en un activo sumamente importante que las universidades tendrían y deberían de capitalizar en el presente y futuro.

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

- El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y el aprendizaje organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto.
- El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y la organización del aprendizaje en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto.

- El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y el conocimiento organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto.

## 2.4. Definición de términos

- **Innovación:** Innovación es un proceso que introduce novedades y que se refiere a modificar elementos ya existentes con el fin de mejorarlos, aunque también es posible en la implementación de elementos totalmente nuevos (Macías, 2015).
- **Gestión:** El término gestión es utilizado para referirse al conjunto de acciones, o diligencias que permiten la realización de cualquier actividad o deseo (Miranda, 2009).
- **Universidad:** Institución de educación superior, cuyo propósito es el aprendizaje en la Universidad es formar ciudadanos capaces de transformar el mundo. La educación superior significa formar y dignificar al ser humano en lo superior y para lo superior (Manzano, 2012).
- **Conocimiento:** El conocimiento es la familiaridad, la conciencia o la comprensión de alguien o de algo, como pueden ser los hechos, las habilidades o los objetos (Nonaka & Takeuchi, 2000).
- **Institución:** Una institución es una organización establecida o fundada para desempeñar una función de interés público (Dubet, 2007).
- **Paradigma:** El concepto de paradigma es utilizado comúnmente como sinónimo de “ejemplo” o para hacer referencia en caso de algo que se toma como “modelo” (Marín, 2007)
- **Eficiencia:** Se refiere a lograr las metas con la menor cantidad de recursos. Obsérvese que el punto clave en esta definición es ahorro o reducción de recursos al mínimo (Cachanosky, 2012).
- **Eficacia:** Se refiere a los resultados en relación con las metas y cumplimiento de los objetivos organizacionales. Para ser eficaz se deben priorizar las tareas y realizar ordenadamente aquellas que permiten alcanzarlos mejor y más (Gil, et al. 2008).

- **Docentes universitarios:** Los profesores universitarios enseñan materias académicas o laborales a los estudiantes en la educación complementaria o superior (Salazar, 2006).
- **Prospectiva:** La prospectiva consiste en tentativas sistemáticas para observar a largo plazo el futuro de la ciencia, la tecnología, la economía y la sociedad, con el propósito de identificar las tecnologías emergentes que probablemente produzcan los mayores beneficios económicos y sociales (Mojica, 2006).
- **Calidad educativa:** La calidad del sistema educativo es la cualidad que resulta de la integración de las dimensiones de pertinencia, relevancia, eficacia interna, eficacia externa, impacto, suficiencia, eficiencia y equidad (García et al., 2018).
- **Activo intangible:** Un Activo Intangible es un activo que no es de naturaleza física. La propiedad intelectual de las empresas (tales como patentes, marcas, derechos de autor, metodologías de negocio), buena voluntad y reconocimiento de marca, son activos intangibles comunes en el mercado actual (Vélez et al. 2013).

## **2.5. Identificación de variables**

### **2.5.1. Variable independiente**

**V1:** Innovación organizacional

### **2.5.2. Variable dependiente**

**V2:** Gestión del conocimiento

## **2.6. Operacionalización de las variables**

### **V1: Innovación organizacional:**

Es conocido como un procedimiento perpetuo que desarrolla la superioridad competitiva al encajar cambios de forma estratégica en las organizaciones e instituciones. De igual forma, es un sumario que crea valor en la institución

al acrecentar la eficacia de los procesos y efectividad de los servicios en cuanto a la producción (Rao & Weintraub, 2013)

## V2: Gestión del conocimiento:

Actividad que provoca la creación, expansión, ejecución del saber forjar y el conocimiento regulado en una institución determinada, con la intención de brindar pertinentes respuestas a las diversas necesidades de las personas en el marco de su crecimiento y desarrollo gradual. Esto a razón de que, se sostiene en la inquietud de disponer el conocimiento y los escenarios de aprendizajes institucionales como dispositivos elementales para fortalecer un espacio en correspondencia con su propia prospectiva estratégica a mediano y largo plazo (Guilló y Fernández, 2009)

**Tabla 1.** Operacionalización de variables

Variable 1	Dimensión		Ítem	Escala
Innovación organizacional (Rao & Weintraub, 2013)	Emocional	Valores	1,2,3,4,5,6,7	a. Totalmente en desacuerdo
		Conductas	8,9,10	
		Clima	11,12,13	b. En desacuerdo
	Racional	Recursos	14,15	c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
		Procesos	16,17,18,19,20	
		Resultados	21,22,23,24	d. De acuerdo e. Totalmente de acuerdo
Variable 2	Dimensión		Ítem	Escala
Gestión del conocimiento (Guilló y	Creación (Aprendizaje organizativo)	Adquisición de información	1,2,3	a. Totalmente en desacuerdo

Fernández, 2009)	Diseminación de la información	4,5,6,7	b. En desacuerdo c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo d. De acuerdo e. Totalmente de acuerdo
	Interpretación compartida	8,9,10	
Almacenamiento y transferencia (Conocimiento organizativo)	Almacenar conocimiento	11,12	
	Transferir conocimiento en la organización	13,14	
	Trabajo en equipo	15,16	
	Empowerment	17,18	
Aplicación y uso (Organización de aprendizaje)	Promover el diálogo	19	
	Establecer sistemas para capturar y compartir el aprendizaje	20,21	
	Relación entre distintos departamentos o áreas funcionales	22,23	
	Compromiso con el aprendizaje	24,25,26	

## **CAPÍTULO III**

# **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Tipo de investigación**

La presente investigación es del tipo básica, ésta para Carrasco (2006 p. 15), “...es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos existentes”. Por cuanto, con el desarrollo de la investigación no se buscó manipular las variables; más por el contrario, se buscó describir el comportamiento de las variables tal como se viene comportando en la realidad de estudio.

### **3.2. Nivel de investigación**

El nivel de investigación asumida fue correlacional. Este nivel de estudio, según afirma Hernández et. al (2014 p. 93) “...tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”. Por cuanto, con el desarrollo de la investigación se determinó la relación entre las variables de esta pesquisa.

### 3.3. Métodos de investigación

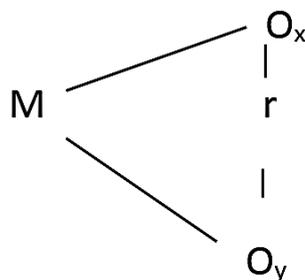
Los métodos aplicados en el desarrollo del estudio fueron los métodos estadísticos y el hipotético-deductivo. El método estadístico sirvió para obtención de los resultados con sus respectivos porcentajes. De otro lado, método hipotético-deductivo, este método según Bernal (2010 p. 60) “...consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. En función, a estos métodos se llegó a generar una inferencia y la obtención de las conclusiones del presente trabajo de investigación.

### 3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación de esta pesquisa fue descriptivo-correlacional. En palabras de Hernández et al. (2010 p. 208),

“Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”.

En este sentido, a continuación, se muestra el esquema que fue empleado en el presente trabajo de investigación:



**Donde:**

**M** = Muestra

**O<sub>x</sub>** = Observación de la variable 1

**O<sub>y</sub>** = Observación de la variable 2

**r** = Coeficiente de correlación entre las variables

### 3.5. Población, muestra, muestreo

#### 3.5.1. Población

La población de estudio según manifiesta Arias (2016 p. 81) “...es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación.” Por lo tanto, la población estuvo constituida por docentes nombrados y contratados de todas las categorías de la Universidad Nacional de Huancavelica (UNH).

**Tabla 2.** Personal docente según categoría, al 2022

Facultad	Ordinario	Contratado	Total
Ciencias Agrarias	23	24	47
Ciencias de Ingeniería	35	14	49
Ciencias de la Educación	37	42	79
Ciencias de la Salud	15	50	65
Ciencias Empresariales	28	26	54
Derecho y Ciencias Políticas	11	30	41
Enfermería	18	54	72
Ingeniería de Minal-Civil-Ambiental	19	57	76
Ingeniería Electrónica-Sistema	27	14	41
Total	213	311	524

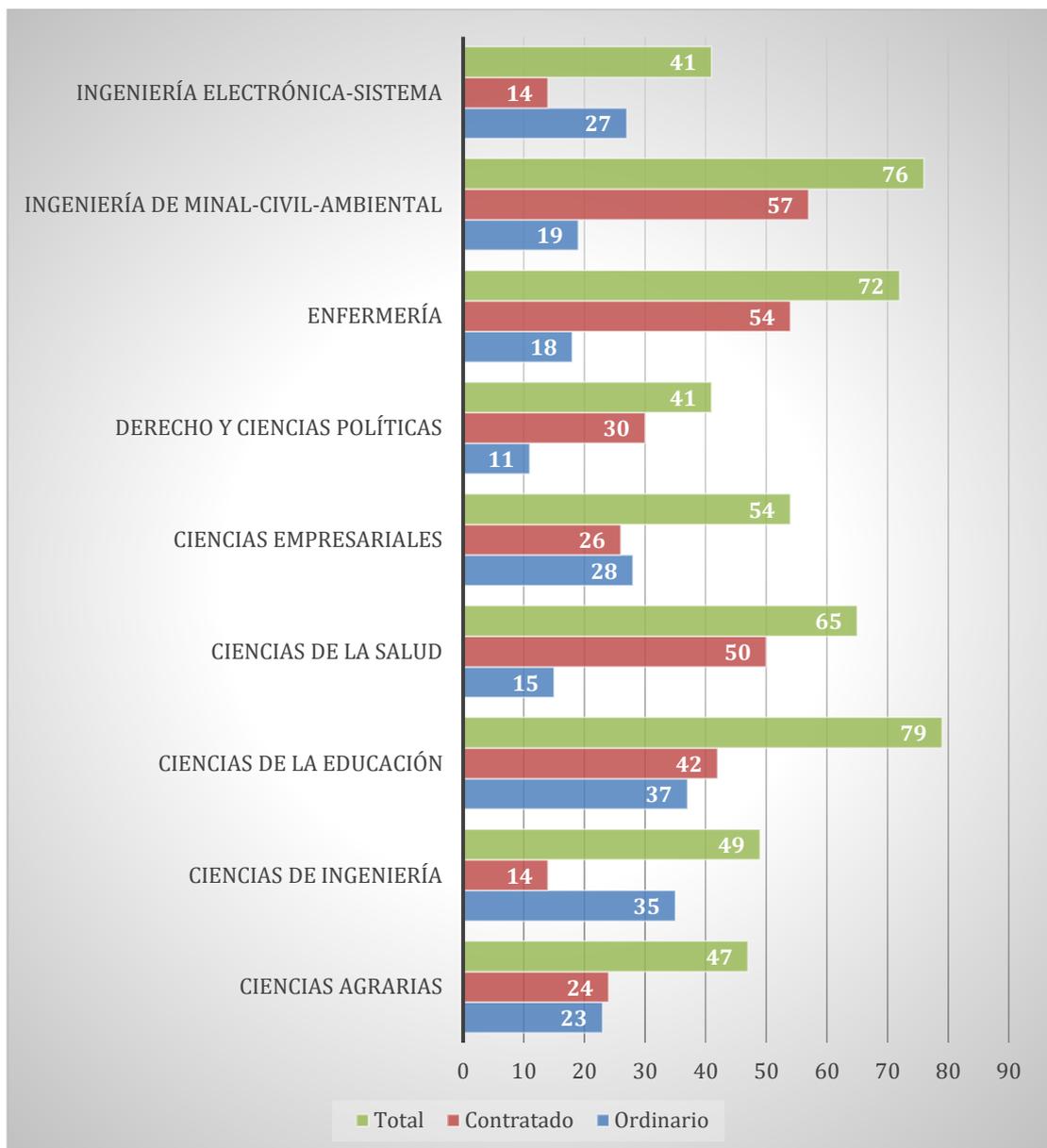
*Nota.* Elaborado a partir de la información del portal web institucional de la UNH

Por otro lado, la Tabla 2 y Figura 1 muestra la población total de docentes al 2022 en la condición de ordinarios y contratados. Por otro lado, en el estudio la población elegida fue caracterizada en determinados criterios como:

- **Población objetivo:** Todos los docentes ordinarios y contratados de la UNH.

- **Población accesible:** Todos los docentes de las Facultades, sede principal de Paturpampa y demás sedes.
- **Marco muestral:** Todos los docentes de las Facultades, sede principal de Paturpampa y demás sedes.

**Figura 1.** Personal docente según categoría, al 2022



### 3.5.2. Muestra

La muestra según Portillo y Roque (2003 p. 47) “...es un subconjunto de las unidades de observaciones comprendidas en un marco, que es representativa de ésta, y que se somete a la observación riguroso, con el propósito de obtener información o apreciaciones válidas también para la población”. En este sentido, para determinar el tamaño de la muestra se tuvo que aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left( \frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

**Donde:**

**N** = tamaño de la población

**e** = margen de error (porcentaje expresado con decimales)

**z** = puntuación z

En este sentido, bajo el lente matemático, la muestra estuvo constituida por 222 docentes de la UNH, entre ordinarios y contratados en todas las categorías. Por otro lado, es relevante señalar que, sólo respondieron 192 catedráticos, ya que algunos aducían su falta de tiempo por sus múltiples responsabilidades o por el dictado de sus clases, asimismo, se vio por conveniente emplear la encuesta diseñada también de forma virtual al presentarse como una ventana más cerca de la muestra, esta característica sobre el entorno virtual para Díaz (2012 p. 195) es una clara evidencia de que:

“De hecho, en la actualidad, se está produciendo un gran aumento en la utilización de la encuesta por Internet, lo cual está motivado, sin duda, por sus características intrínsecas, como son la rapidez en la recogida de información, el bajo coste, la mejora en las respuestas y otros factores que se presentarán más adelante.”

### **3.5.3. Muestreo**

Para la presente investigación se utilizó un muestreo probabilístico en palabras de Abasacal & Grande (2005 p. 70) lo define como “... un proceso de azar y las unidades que componen la muestra se seleccionan aleatoriamente. Este procedimiento es el único que es científico y permite medir o acotar el error de muestreo.”

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

### **3.6.1. Técnica**

La técnica de recolección de información según Abanto (2016) es un procedimiento que permite el acopio de la información. Por consiguiente, para el proceso de acopio de la información se aplicó una encuesta para cada variable. Al respecto, Muñoz (2011 p. 119) afirmó que es aquella “...información que se obtiene a través de cuestionarios y sondeos de opinión masiva, generalmente en anonimato, con el propósito de conocer comportamientos y conocer tendencias de los encuestados sobre el hecho o fenómeno a estudiar”. En este sentido, esta investigación utilizó la técnica de la encuesta por la naturaleza de los datos que se deseó explorar.

### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos**

Según Abanto (2016) un instrumento de recolección de datos, es el medio que permite la recolección de información; en este sentido, contiene un conjunto de preguntas en función de las variables, las dimensiones e indicadores de investigación propuestos. En virtud de lo manifestado, para Meneses (s.f. p. 9), un instrumento sirve “...para recoger información estructurada sobre una muestra de personas, empleando el tratamiento cuantitativo y agregado de las respuestas para describir a la población a la que pertenecen y/o contrastar estadísticamente algunas relaciones entre medidas de su interés”. En este sentido, fue empleado un cuestionario, el cual fue sub dividido con las denominaciones de Cuestionario A y Cuestionario B. De igual forma, se tuvo el

permiso correspondiente para la aplicación del mismo por parte de la institución motivo de este trabajo.

**a) Validez del instrumento de medición**

El instrumento empleado fue validado a través de un juicio de expertos, este sentido, los jueces quienes validaron este instrumento fueron:

- Ronald César Cárdenas Arango, docente adscrito al Departamento Académico de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica. Administrador graduado en la Universidad Nacional de Huancavelica. Maestro en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo; sus intereses académicos están vinculados a la metodología de investigación cuantitativa, estadística y gestión pública.
- Walter Mayhua Matamoros, funcionario y jefe de la Unidad Formuladora de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la Universidad Nacional de Huancavelica. Economista graduado en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Maestro en Gestión Pública por la Universidad Nacional de Huancavelica; sus intereses académicos están vinculados a la gestión pública, proyectos de inversión pública, formulación de proyectos sociales y consultoría en temas económicos y sociales.
- Rúsbel Freddy Ramos Serrano, docente adscrito al Departamento Académico de Contabilidad de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica. Contador graduado en la Universidad Nacional de Huancavelica. Maestro en Administración de Empresas por la Universidad ESAN, egresado de la Maestría en Gestión de la Inversión Social de la Universidad del Pacífico; y candidato a Doctor en Contabilidad por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; sus intereses académicos están vinculados a la investigación cuantitativa y estadística, finanzas y gestión pública.

A los citados jueces, se les fue entregada nuestra matriz de consistencia, la matriz de operacional de las variables, instrumento y la ficha de validación. El juicio de expertos dictaminó sobre la base de los indicadores siguientes: (1) claridad, (2) objetividad, (3) actualidad, (4) organización, (5) suficiencia, (6) pertinencia, (7) consistencia, (8) coherencia, (9) metodología y (10) aplicación. Asimismo, fue empleado Coeficiente V de Aiken, el cual para Escurra (1988 p. 107) es útil ya que

“...se computa como la razón de un dato obtenido sobre la suma máxima de la diferencia de los valores posibles. Puede ser calculado sobre las valoraciones de un conjunto de jueces con relación a un ítem o como las valoraciones de un juez respecto a un grupo de ítem.”

De esta forma, este coeficiente tomó los valores dictaminados por los jueces con respecto a la propuesta de cuestionario. El resultado se calculó bajo la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(C - 1))}$$

**Donde:**

**S** = Sumatoria del valor de “SÍ”

**SÍ** = Valor asignado: juez 1, juez 2, juez 3,

**n** = Número de jueces

**C** = Número de valores de la escala de valoración

Con estos parámetros, en la Tabla 3, se puede observar el dictamen:

**Tabla 3.** *Validez del cuestionario diseñado*

N°	Cuestionario		Coeficiente V de Aiken		
	Indicador	Criterio	Juez 1	Juez 2	Juez 3

1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible	SÍ	SÍ	SÍ	<b>1,00</b>
2	Objetividad	Permite medir hechos observables	SÍ	SÍ	SÍ	<b>1,00</b>
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología	SÍ	SÍ	SÍ	<b>1,00</b>
4	Organización	Presentación ordenada	SÍ	SÍ	SÍ	<b>1,00</b>
5	Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente	SÍ	SÍ	SÍ	<b>1,00</b>
6	Pertinencia	Permite conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos	SÍ	SÍ	SÍ	<b>1,00</b>
7	Consistencia	Se basa en aspectos teóricos y científicos	SÍ	SÍ	SÍ	<b>1,00</b>
8	Coherencia	Entre variables, indicadores y los ítems	SÍ	SÍ	SÍ	<b>1,00</b>
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación	SÍ	SÍ	SÍ	<b>1,00</b>
10	Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente	SÍ	SÍ	SÍ	<b>1,00</b>

Así, se puede observar que existe una alta concordancia en el dictamen de los jueces, de esta manera, los valores resultantes en la tabla mostrada fueron 1, lo cual demuestra un nivel de significación estadística de validez, este dictamen para Escurra (1988) es la mayor asignación posible y revela un acuerdo relevante entre los expertos con respecto a los ítems propuestos.

#### **b) Confiabilidad del instrumento**

La confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. Según Hernández et al. (2014), un instrumento es confiable cuando al ser aplicado en diferentes momentos a la misma muestra arroje resulta inalterables. Nunnally (1978) refirió que, en forma recurrente para interpretar este coeficiente tiene que ser igual o superior a 0.60, de igual forma, Arias (2017 p. 97) manifestó que esta característica, “se expresa mediante un coeficiente de correlación:  $r_{tt}$ , que

teóricamente significa correlación de la prueba consigo misma. Sus valores oscilan entre cero (0) y uno (1.00).”<sup>1</sup> En este sentido, nuestro cuestionario fue pilotado en 20 individuos, obteniendo los siguientes resultados:

**Tabla 4. Confiabilidad del cuestionario A**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,621	,628	24

**Tabla 5. Resumen de los elementos del cuestionario A**

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	4,254	4,000	4,500	,500	1,125	,021	24
Varianzas de elemento	,323	,155	,421	,266	2,712	,004	24

**Tabla 6. Confiabilidad del cuestionario B**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,614	,637	26

**Tabla 7. Resumen de los elementos del cuestionario B**

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	4,277	3,950	4,550	,600	1,152	,026	26
Varianzas de elemento	,366	,155	,787	,632	5,068	,017	26

En las Tablas 4, 5, 6 y 7 se puede apreciar que nuestros instrumentos tienen una confiabilidad alta al estar dentro de los parámetros de 0,61 a 0,80. Por lo que, su aplicación fue pertinente para la presente investigación.

<sup>1</sup> Esta escala se guía bajo los siguientes parámetros: 0,81 a 1,00 Muy Alta / 0,61 a 0,80 Alta / 0,41 a 0,60 Moderada / 0,21 a 0,40 Baja / 0,01 a 0,20 Muy Baja.

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

### **3.7.1. Selección de software especializado**

El procesamiento de la data se hizo mediante el programa SPSS en su última versión. Este software, nos ayudó a procesar y obtener a nivel descriptivo de las tablas, frecuencias y las figuras según los objetivos planteados; por otro lado, el proceso de la contrastación de las hipótesis se desarrolló aplicando el estadígrafo de Rho de Spearman por la naturaleza de los datos y la investigación realizada.

### **3.7.2. Exploración de datos**

El proceso de tabulación se desarrolló con filas y columnas para una mejor comprensión de los datos obtenidos. Es decir, el panel de datos fue expuesta en SPSS para una mejor presentación visual, las cuales se encuentran en los anexos de esta pesquisa.

### **3.7.3. Elaborar el reporte de investigación**

Las tablas y figuras fueron presentados según india el estilo APA-7 versión; los mismos, que fueron editados en el gestor de referencias de Microsoft Word.

## **3.8. Descripción de la prueba de hipótesis**

La prueba de la significancia estadística de las hipótesis fue aplicada el Rho de Spearman, el cual tuvo como objetivo determinar si existe una relación lineal entre las dos variables motivo de este estudio

## **CAPÍTULO IV**

### **REPRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

#### **4.1. Presentación e interpretación de datos**

##### **4.1.1. Análisis de la primera variable**

En este apartado mostraremos el análisis descriptivo realizado de las preguntas hechas a la muestra, así como sus frecuencias en base a la puntuación establecida en la escala propuesta para medir la variable.

##### **4.1.1.1. Dimensión Emocional: Valores**

Así, en la Tabla 8 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿dentro de la Universidad se cumplen las normas establecidas a cabalidad?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 8.** Frecuencia de la pregunta 1-A

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	3	1	,5	,5	,5
	4	160	83,3	83,3	83,9
	5	31	16,1	16,1	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

En esta tabla se puede evidenciar que el 5% de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 83.3% se encuentra de acuerdo y el 16.1% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que se están cumpliendo las normas establecidas a cabalidad dentro de la universidad.

En la Tabla 9 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿dentro de la Universidad se mantiene un ambiente de respeto por el trabajo del otro?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 9.** Frecuencia de la pregunta 2-A

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	3	1	,5	,5	,5
	4	166	86,5	86,5	87,0
	5	25	13,0	13,0	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

En esta tabla se puede evidenciar que el 5% de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 86.5% se encuentra de acuerdo y el 13% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que existe un ambiente laboral grato dentro de la universidad.

En la Tabla 10 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿los docentes cumplen y hacen cumplir el reglamento académico de la universidad?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 10.** *Frecuencia de la pregunta 3-A*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	3	1	,5	,5
Válido	4	150	78,1	78,6
	5	41	21,4	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 5% de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 78.1% se encuentra de acuerdo y el 21.4% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que sí se está cumpliendo el reglamento académico en todas sus dimensiones.

En la Tabla 11 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿las directivas de la Universidad están acorde al contexto?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 11.** *Frecuencia de la pregunta 4-A*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	4	151	78,6	78,6
Válido	5	41	21,4	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 78.6% se encuentra de acuerdo y el 21.4% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría

de los docentes está de acuerdo en que las diversas directivas universitarias van acorde a la realidad huancavelicana.

En la Tabla 12 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿las actuales normas de la Universidad contribuyen al proceso de cambio y mejora continua?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 12.** Frecuencia de la pregunta 5-A

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	3	1	,5	,5	,5
	4	152	79,2	79,2	79,7
	5	39	20,3	20,3	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

En esta tabla se puede evidenciar que el 5% de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 79.2% se encuentra de acuerdo y el 20.3% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que las normas que se tienen actualmente encaminan a un proceso importante de cambio a mediano y largo plazo en beneficio de la comunidad universitaria.

En la Tabla 13 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad mantiene activo canales para la difusión de su normativa vigente?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 13.** Frecuencia de la pregunta 6-A

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	3	3	1,6	1,6	1,6
	4	134	69,8	69,8	71,4
	5	55	28,6	28,6	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

En esta tabla se puede evidenciar que el 1.6% de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 69.8% se encuentra de acuerdo y el 28.6% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la universidad posee medios de difusión dinámicos para compartir su normativa a toda la comunidad.

En la Tabla 14 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿los docentes de su Facultad y/o Escuela Profesional comparten la misión y visión de la Universidad?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 14.** Frecuencia de la pregunta 7-A

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	3	3	1,6	1,6
Válido	4	142	74,0	75,5
	5	47	24,5	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 1.6% de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 74% se encuentra de acuerdo y el 24.5% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que sus colegas y ellos mismos comparten la misión y visión institucional como eje de su ejercicio profesional en las aulas y carga administrativa.

#### **4.1.1.2. Dimensión Emocional: Conductas**

En la Tabla 15 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad gestiona adecuadamente los procesos innovativos en su Facultad y/o Escuela Profesional?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 15.** *Frecuencia de la pregunta 8-A*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	3	9	4,7	4,7
	4	146	76,0	80,7
	5	37	19,3	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 4.7% de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 76% se encuentra de acuerdo y el 19.3% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la universidad posee una adecuada gestión de sus procesos de innovación tanto a nivel de escuela profesional como de facultad.

En la Tabla 16 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad motiva conductas inovativas como ferias, seminarios u otros similares?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 16.** *Frecuencia de la pregunta 9-A*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	3	3	1,6	1,6
	4	153	79,7	81,3
	5	36	18,8	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 1.6% de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 79.7% se encuentra de acuerdo y el 18.8% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la universidad promueve actividades científicas dentro del campus y fuere de este.

En la Tabla 17 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad alienta a que sus docentes trabajen en proyectos y programas creativos?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 17.** Frecuencia de la pregunta 10-A

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	3	1,6	1,6
	4	135	70,3	71,9
	5	54	28,1	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 1.6% de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 70.3% se encuentra de acuerdo y el 28.1% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la universidad motiva a la participación de los docentes para el trabajo participativo de proyectos de investigación e innovación.

#### 4.1.1.3. Dimensión Emocional: Clima

En la Tabla 18 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿existen rivalidades dentro de su espacio laboral dentro de la Universidad?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 18.** Frecuencia de la pregunta 11-A

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	7	3,6	3,6
	4	117	60,9	64,6
	5	68	35,4	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 3.6% de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 60.9% se encuentra de acuerdo y el 35.4% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que existe un ambiente de tensión, el cual debe de convertirse en un elemento de atención, sobre todo dentro del sector de la gestión del talento humano.

En la Tabla 19 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿las rivalidades personales pueden afectar a su espacio laboral dentro de la Universidad?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 19.** Frecuencia de la pregunta 12-A

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	2	1,0	1,0
	4	131	68,2	69,3
	5	59	30,7	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 1 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 68.2% se encuentra de acuerdo y el 30.7% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que al existir rivalidades entre colegas de trabajo éstas generarían espacios poco productivos dentro del quehacer de la comunidad universitaria.

En la Tabla 20 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿que los docentes de su Facultad y/o Escuela Profesional alientan al cambio oportuno en bien de la institución?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 20.** Frecuencia de la pregunta 13-A

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	1	,5	,5

4	136	70,8	70,8	71,4
5	55	28,6	28,6	100,0
Total	192	100,0	100,0	

En esta tabla se puede evidenciar que el 0.5 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 70.8% se encuentra de acuerdo y el 28.6% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que sus colegas generar espacios para alentar el trabajo y el cambio dentro de sus respectivas áreas de trabajo.

#### 4.1.1.4. Dimensión Racional: Recursos

En la Tabla 21 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad invierte adecuadamente sus recursos para generar innovación dentro de sus diversos procesos?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 21.** Frecuencia de la pregunta 14-A

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	3	2	1,0	1,0
Válido	4	134	69,8	70,8
	5	56	29,2	100,0
Total	192	100,0	100,0	

En esta tabla se puede evidenciar que el 1 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 69.8% se encuentra de acuerdo y el 29.2% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la institución hace un uso adecuado y racional de sus recursos poniéndolos a disposición de los trabajos de innovación.

En la Tabla 22 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad debería de dar incentivos a los docentes innovadores?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 22.** Frecuencia de la pregunta 15-A

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	3	2	1,0	1,0	1,0
	4	130	67,7	67,7	68,8
	5	60	31,3	31,3	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

En esta tabla se puede evidenciar que el 1 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 67.7% se encuentra de acuerdo y el 31.3% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la institución debe de reconocer económicamente a sus colegas que realicen trabajos de innovación, sin duda generar incentivos, alentaría más la productividad de muchos docentes en sus respectivas áreas.

#### **4.1.1.5. Dimensión Racional: Procesos**

En la Tabla 23 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿los docentes de la Universidad perciben que se está trabajando en mejorar algunos procesos académicos?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 23.** Frecuencia de la pregunta 16-A

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	3	1	,5	,5	,5
	4	138	71,9	71,9	72,4
	5	52	27,1	27,1	99,5
	5	1	,5	,5	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

En esta tabla se puede evidenciar que el 0.5 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 71.9% se encuentra de acuerdo y el 27.1% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de

acuerdo en que la institución está mostrando acciones y productos para mejorar los diversos procesos académicos de sus unidades.

En la Tabla 24 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿los docentes de la Universidad perciben que se está trabajando en mejorar algunos procesos administrativos?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 24.** Frecuencia de la pregunta 17-A

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	3	3	1,6	1,6	1,6
	4	136	70,8	70,8	72,4
	5	53	27,6	27,6	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

En esta tabla se puede evidenciar que el 1.6 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 70.8% se encuentra de acuerdo y el 27.6% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la institución está mostrando acciones y productos para mejorar los diversos procesos administrativos de sus unidades.

En la Tabla 25 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿los docentes de la Universidad perciben que se está trabajando en mejorar algunos procesos dentro del campo de la investigación formativa?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 25.** Frecuencia de la pregunta 18-A

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	3	4	2,1	2,1	2,1
	4	139	72,4	72,4	74,5
	5	49	25,5	25,5	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

En esta tabla se puede evidenciar que el 2.1 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 72.4% se encuentra de acuerdo y el 25.5% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la institución está mostrando acciones y productos para mejorar los diversos de la investigación formativa dentro de la comunidad universitaria.

En la Tabla 26 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad alienta a que sus docentes trabajen en la generación de nuevas metodologías para los procesos de enseñanza y aprendizaje?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 26.** Frecuencia de la pregunta 19-A

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	3	1	,5	,5
Válido	4	136	70,8	71,4
	5	55	28,6	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 0.5 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 70.8% se encuentra de acuerdo y el 28.6% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la institución está mostrando acciones y productos novedosos para fortalecer el proceso de enseñanza y aprendizaje en sus escuelas profesionales.

En la Tabla 27 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad alienta a que sus docentes trabajen en la generación de nuevas metodologías para los procesos administrativos inherentes a su función?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 27.** Frecuencia de la pregunta 20-A

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	3	1	,5	,5
Válido	4	133	69,3	69,8
	5	58	30,2	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 0.5 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 69.3% se encuentra de acuerdo y el 30.2% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la institución va encaminando procesos novedosos para generar mejores condiciones de sus sistemas y procesos administrativos en beneficio de la comunidad.

#### 4.1.1.6. Dimensión Racional: Resultados

En la Tabla 28 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿dentro de la Universidad se cumplen las normas establecidas a cabalidad?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 28.** Frecuencia de la pregunta 21-A

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	3	2	1,0	1,0
Válido	4	138	71,9	72,9
	5	52	27,1	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 1 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 71.9% se encuentra de acuerdo y el 27.1% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de

acuerdo en que la institución mantiene un ambiente de responsabilidad con respecto al cumplimiento de su normativa interna vigente.

En la Tabla 29 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿que los docentes de su Facultad y/o Escuela Profesional promueven ambientes de diálogo para hacer un trabajo asertivo?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 29.** Frecuencia de la pregunta 22-A

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	4	136	70,8	70,8	70,8
	5	56	29,2	29,2	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

En esta tabla se puede evidenciar que el 70.9% se encuentra de acuerdo y el 29.2% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que sus colegas promueven ambientes de trabajo asertivos mediante el diálogo.

En la Tabla 30 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad brinda espacios para el fortalecimiento de competencias innovativas a los docentes?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 30.** Frecuencia de la pregunta 23-A

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	3	1	,5	,5	,5
	4	153	79,7	79,7	80,2
	5	38	19,8	19,8	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

En esta tabla se puede evidenciar que el 0.5 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 70.7% se encuentra de acuerdo y el 19.8% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la institución hace promoción para la participación de sus docentes en iniciativas de innovación y su fortalecimiento de competencias en el tema señalado.

Finalmente, en la Tabla 31 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿los que los docentes de su Facultad y/o Escuela Profesional estimulan un trabajo colaborativo y en equipo para lograr metas conjuntas?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 31.** Frecuencia de la pregunta 24-A

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	3	1	,5	,5
Válido	4	142	74,0	74,5
	5	49	25,5	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 0.5 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 74 % se encuentra de acuerdo y el 25.5% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que en sus respectivas escuelas profesionales y/o facultades existen esfuerzo para generar espacios de colaboración y logro de metas institucionales conjuntas.

#### 4.1.2. Análisis de la segunda variable

En este apartado mostraremos el análisis descriptivo realizado de las preguntas hechas a la muestra, así como sus frecuencias en base a la puntuación establecida en la escala propuesta para medir la segunda variable de estudio.

#### 4.1.2.1. Dimensión Creación: Adquisición de información

Así, en la Tabla 32 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad tiene bases de datos actualizadas sobre diversos temas?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 32.** *Frecuencia de la pregunta 1-B*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	4	2,1	2,1
	4	146	76,0	78,1
	5	42	21,9	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 2.1 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 76 % se encuentra de acuerdo y el 21.9% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la universidad tiene bases de datos actualizadas al servicio de su comunidad académica.

En la Tabla 33 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad mantiene actualizada su biblioteca física y virtual?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 33.** *Frecuencia de la pregunta 2-B*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	10	5,2	5,2
	4	136	70,8	76,0
	5	46	24,0	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 5.2 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 70.8 % se encuentra de acuerdo y el 24% estuvo totalmente

de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la institución va actualizando de forma constante su biblioteca para la consulta de los estudiantes, docentes y comunidad universitaria en general.

En la Tabla 34 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad cuenta con estrategias que permiten la adquisición de información necesaria para sus Facultades y/o Escuelas Profesionales?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 34.** Frecuencia de la pregunta 3-B

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	18	9,4	9,4
	4	126	65,6	75,0
	5	48	25,0	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 9.4 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 65.6 % se encuentra de acuerdo y el 25% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la institución posee mecanismos y planes de acción para poder adquirir información para sus unidades académicas adecuadamente.

#### 4.1.2.2. Dimensión Creación: Diseminación De La Información

En la Tabla 35 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad difunde o comparte adecuadamente el conocimiento en todos sus niveles?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 35.** Frecuencia de la pregunta 4-B

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

Válido	3	26	13,5	13,5	13,5
	4	107	55,7	55,7	69,3
	5	59	30,7	30,7	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

En esta tabla se puede evidenciar que el 13.5 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 55.7 % se encuentra de acuerdo y el 30.7% estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la institución difunde el conocimiento producido de sus investigadores a través de diversos medios y escenarios.

En la Tabla 36 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad divulga el resultado de las investigaciones hechas por los docentes en la comunidad huancavelicana?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 36.** Frecuencia de la pregunta 5-B

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	45	23,4	23,4
	4	103	53,6	77,1
	5	44	22,9	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 23.4 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 53.6 % se encuentra de acuerdo y el 22.9 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la institución promueve la difusión de resultado de las investigaciones de los docentes de las diversas facultades dentro del escenario local y regional utilizando diversos medios a su alcance.

En la Tabla 37 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad divulga el resultado de las investigaciones hechas por los estudiantes en la comunidad huancavelicana?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 37.** Frecuencia de la pregunta 6-B

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	18	9,4	9,4
	4	127	66,1	75,5
	5	47	24,5	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 9.4 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 66.1 % se encuentra de acuerdo y el 24.5 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la institución promueve la difusión de resultado de las investigaciones de sus estudiantes de las diversas escuelas profesionales dentro del escenario local y regional utilizando diversos medios a su alcance.

En la Tabla 38 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad organiza adecuadamente actividades de difusión y divulgación científica?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 38.** Frecuencia de la pregunta 7-B

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	18	9,4	9,4
	4	128	66,7	76,0
	5	46	24,0	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 9.4 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 66.7 % se encuentra de acuerdo y el 24 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de

acuerdo en que la institución organiza actividades diversas para promover los resultados de innovación e investigación de los miembros de la comunidad universitaria.

#### 4.1.2.3. Dimensión Creación: Interpretación Compartida

En la Tabla 39 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad genera espacios de diálogo académico interfacultativo?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 39.** Frecuencia de la pregunta 8-B

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	11	5,7	5,7
	4	130	67,7	73,4
	5	51	26,6	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 5.7 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 67.7 % se encuentra de acuerdo y el 26.6 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la institución establece y promueve mecanismos e insumos institucionales para el acercamiento y diálogo entre sus unidades académicas.

En la Tabla 40 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad genera espacios para que los docentes de las diversas Facultad y/o Escuelas Profesionales puedan hacer investigación interdisciplinaria?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 40.** *Frecuencia de la pregunta 9-B*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	20	10,4	10,4
	4	130	67,7	78,1
	5	42	21,9	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 10.4 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 67.7 % se encuentra de acuerdo y el 21.9 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la institución promueve espacios para la realización de investigaciones interdisciplinarias entre sus miembros.

En la Tabla 41 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿en la Universidad los docentes comparten el resultado de sus investigaciones con sus pares de otras Facultades y/o Escuelas Profesionales?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 41.** *Frecuencia de la pregunta 10-B*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	20	10,4	10,4
	4	127	66,1	76,6
	5	45	23,4	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 10.4 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 66.1 % se encuentra de acuerdo y el 23.4 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que las unidades académicas de la universidad comparten los resultados de sus trabajos de investigación entre sus miembros.

#### 4.1.2.4. Dimensión Almacenamiento y Transferencia: Almacenar Conocimiento

En la Tabla 42 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad gestiona adecuadamente el almacenamiento de informacion en sus distintos niveles?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 42.** Frecuencia de la pregunta 11-B

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	20	10,4	10,4
	4	120	62,5	72,9
	5	52	27,1	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 10.4 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 62.5 % se encuentra de acuerdo y el 27.1 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la institución gestiona de forma adecuada el almacenamiento de la información que producen los miembros de su comunidad.

En la Tabla 43 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad mantiene actualizado su repositorio institucional?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 43.** Frecuencia de la pregunta 12-B

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	19	9,9	9,9
	4	119	62,0	71,9
	5	54	28,1	100,0

Total	192	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

En esta tabla se puede evidenciar que el 9.9 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 62 % se encuentra de acuerdo y el 28.1 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la institución mantiene actualizado su repositorio institucional en donde se albergan las investigaciones de los estudiantes.

#### 4.1.2.5. Dimensión Almacenamiento y Transferencia: Transferir Conocimiento En La Organización

En la Tabla 44 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿la Universidad transfiere conocimiento y tecnología de forma adecuada a los miembros de su comunidad?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 44.** Frecuencia de la pregunta 13-B

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	20	10,4	10,4
	4	118	61,5	71,9
	5	54	28,1	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 10.4 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 61.5 % se encuentra de acuerdo y el 28.1 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que la institución transfiere adecuadamente conocimiento y tecnología a los miembros de su comunidad a través de diferentes canales académicos y administrativos.

En la Tabla 45 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿las unidades u oficinas de la Universidad transfieren conocimiento de manera eficiente y eficaz al ser solicitado?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 45.** Frecuencia de la pregunta 14-B

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	22	11,5	11,5
	4	101	52,6	64,1
	5	69	35,9	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 11.5 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 52.6 % se encuentra de acuerdo y el 35.9 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que las unidades orgánicas de la institución brindan información adecuada al ser solicitada por diversos usuarios.

#### 4.1.2.6. Dimensión Aplicación y Uso: Trabajo En Equipo

En la Tabla 46 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿en la Universidad existen docentes que trabajan en equipo?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 46.** Frecuencia de la pregunta 15-B

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	20	10,4	10,4
	4	103	53,6	64,1
	5	69	35,9	100,0

Total	192	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

En esta tabla se puede evidenciar que el 10.4 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 53.6 % se encuentra de acuerdo y el 35.9 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que hay un gran número de docentes que prefieren trabajar en equipo como muestra de colaboración y para el logro de objetivos académicos, administrativos, pedagógicos y de investigación.

En la Tabla 47 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿en la Universidad el trabajo interfacultativo promueve espacios para desarrollar investigación?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 47.** Frecuencia de la pregunta 16-B

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	18	9,4	9,4
	4	125	65,1	74,5
	5	49	25,5	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 9.4 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 65.1 % se encuentra de acuerdo y el 25.5 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que el trabajo interfacultativo puede generar mejores condiciones para realizar trabajos de investigación y acercar más a los investigadores de las diversas escuelas profesionales.

#### 4.1.2.7. Dimensión Aplicación y Uso: Empowerment

En la Tabla 48 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿los docentes delegan actividades para fomentar la investigación formativa?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 48.** Frecuencia de la pregunta 17-B

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	3	18	9,4	9,4	9,4
	4	119	62,0	62,0	71,4
	5	55	28,6	28,6	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

En esta tabla se puede evidenciar que el 9.4 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 62 % se encuentra de acuerdo y el 28.6 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que sus colegas delegan actividades para generar espacios y redes de investigación formativa, con la finalidad de contribuir a la formación de los estudiantes y poner en práctica sus destrezas pedagógicas.

En la Tabla 49 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿los docentes ocupan cargos productos de la meritocracia académica dentro de la Universidad?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 49.** Frecuencia de la pregunta 18-B

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	1	11	5,7	5,7	5,7
	2	53	27,6	27,6	33,3
	3	13	6,8	6,8	40,1

4	85	44,3	44,3	84,4
5	30	15,6	15,6	100,0
Total	192	100,0	100,0	

En esta tabla se puede evidenciar que el 5.7 % de encuestados totalmente en desacuerdo, el 27.6 % se encuentra en desacuerdo, el 6.8 % ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 44.3 % de acuerdo y el 15.6 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que sus colegas logran ocupar cargos importantes producto de sus méritos académicos, sin embargo, hay una interesante población que indica lo contrario. Sin duda este tema deberá de ser mejor abordado en otra pesquisa.

#### 4.1.2.8. Dimensión Aplicación y Uso: Promover el diálogo

En la Tabla 50 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿los docentes muestran apertura al diálogo en escenarios académicos y de investigación?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 50.** Frecuencia de la pregunta 19-B

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	24	12,5	12,5
	4	131	68,2	80,7
	5	37	19,3	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 12.5 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 68.2 % se encuentra de acuerdo y el 19.3 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que existe diálogo entre colegas al momento de discutir temas académicos que estén relacionados a la investigación.

#### 4.1.2.9. Dimensión Aplicación y Uso: Establecer sistemas para capturar y compartir el aprendizaje

En la Tabla 51 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿los docentes generan materiales o módulos para mejorar el aprendizaje y enseñanza de sus asignaturas?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 51.** Frecuencia de la pregunta 20-B

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	16	8,3	8,3
	4	132	68,8	77,1
	5	44	22,9	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 8.3 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 68.8 % se encuentra de acuerdo y el 22.9 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que sus colegas generar y diseñan herramientas didácticas para mejorar y fortalecer el proceso de enseñanza en el aula de acuerdo a la naturaleza del curso a trabajar.

En la Tabla 52 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿los docentes publiquen investigaciones, guías o manuales para ayudar al proceso de enseñanza?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 52.** Frecuencia de la pregunta 21-B

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	17	8,9	8,9
	4	131	68,2	77,1
	5	44	22,9	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 8.9 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 68.2 % se encuentra de acuerdo y el 22.9 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que es relevante la publicación de documentos académicos por parte de sus colegas ya que éstos permiten que los estudiantes puedan acercarse mejor al escenario académicos de cada escuela profesional, además se ser un soporte intelectual para el desarrollo de una determinada asignatura.

#### **4.1.2.10. Dimensión Aplicación y Uso: Relación entre distintos departamentos o áreas funcionales**

En la Tabla 53 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿los docentes son atendidos adecuadamente por el área académica de la Universidad?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 53.** *Frecuencia de la pregunta 22-B*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	3	15	7,8	7,8
Válido	4	139	72,4	80,2
	5	38	19,8	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 7.8 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 72.4 % se encuentra de acuerdo y el 19.8 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que son atendidos pertinentemente por el área académica de la universidad, hecho que hace que realicen una planificación adecuada para su desempeño académico y pedagógico en la institución.

En la Tabla 54 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿los docentes son atendidos adecuadamente por las áreas administrativas de la Universidad?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 54.** Frecuencia de la pregunta 23-B

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	2	59	30,7	30,7
	3	8	4,2	34,9
Válido	4	100	52,1	87,0
	5	25	13,0	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 30.7 % de encuestados está en desacuerdo, el 4.2 % está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 52.1 % se encuentra de acuerdo y el 13 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que existe un trato adecuado por parte del personal administrativo hacia ello, sin embargo, llama la atención que también exista una población que muestra disconformidad.

#### 4.1.2.11. Dimensión Aplicación y Uso: Compromiso con el aprendizaje

En la Tabla 55 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿los docentes muestran compromiso para la realización de sus materiales de enseñanza?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 55.** Frecuencia de la pregunta 24-B

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	3	23	12,0	12,0
Válido	4	124	64,6	76,6
	5	45	23,4	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 12 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 64.6 % se encuentra de acuerdo y el 23.4 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que existe compromiso por parte de sus colegas sobre la realización de material para la enseñanza de sus cursos.

En la Tabla 56 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿los docentes cumplen con la entrega de su carpeta académica en el tiempo indicado?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 56.** Frecuencia de la pregunta 25-B

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	62	32,3	32,3
	4	92	47,9	80,2
	5	38	19,8	100,0
	Total	192	100,0	100,0

En esta tabla se puede evidenciar que el 32.3 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 47.9 % se encuentra de acuerdo y el 19.8 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que sus colegas entregan su carpeta académica en los plazos establecidos, sin embargo, existe un grupo de respuestas que evidencia que no siempre es así por múltiples factores, entre ellos, las otras actividades administrativas y lectivas.

En la Tabla 57 se puede observar el comportamiento de la pregunta *Considera usted que ¿los docentes demuestran eficiencia en su quehacer educativo y dictado de clases?*, el cual es el siguiente:

**Tabla 57.** Frecuencia de la pregunta 26-B

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

	3	10	5,2	5,2	5,2
Válido	4	134	69,8	69,8	75,0
	5	48	25,0	25,0	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

En esta tabla se puede evidenciar que el 5.2 % de encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 69.8 % se encuentra de acuerdo y el 25 % estuvo totalmente de acuerdo. En este sentido, se puede apreciar que, la mayoría de los docentes está de acuerdo en que sus colegas son eficientes con el dictado de sus clases en sus respectivas unidades académicas.

## 4.2. Proceso de prueba de hipótesis

Para el análisis correlacional entre las variables motivo de este estudio se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, el cual es un estadístico de dependencia no paramétrica con la que se calculó el nivel de jerarquía media de las observaciones realizadas en esta pesquisa, es decir que, se observó a cada variable y su relación de dependencia entre ellas.

### 4.2.1. Prueba para la hipótesis general

H<sub>0</sub>: El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto.

H<sub>1</sub>: El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es bajo.

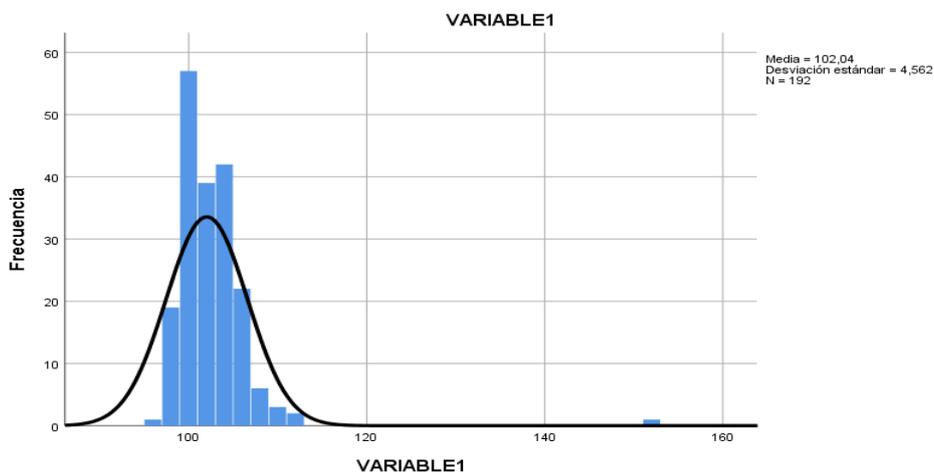
Así, en la Tabla 58 se puede apreciar que existe un nivel de significancia de 0.701 para una muestra de 192 individuos, lo que indica que, existe una relación significativa entre las variables motivo de este estudio.

**Tabla 58.** *Rho de Spearman de la hipótesis general*

		V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	192
	V2	Coefficiente de correlación	-,028
		Sig. (bilateral)	,701
		N	192

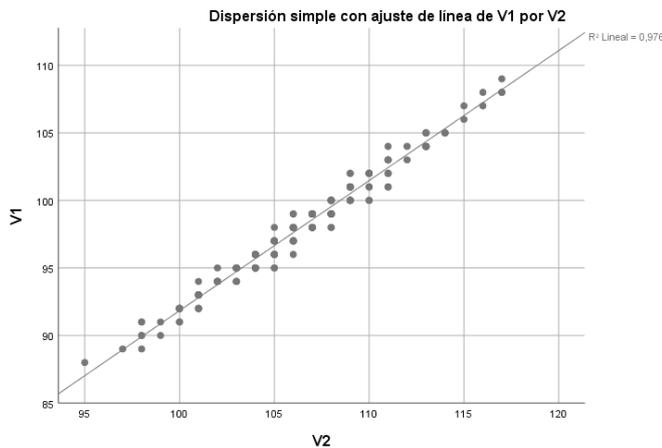
Por otro lado, también se muestra en la Figura 2 el comportamiento de la variable Innovación Organizacional, en ella se puede apreciar su media de 102.04 y una desviación estándar de 4.562 para una muestra de 192 individuos.

**Figura 2.** *Histograma de la variable innovación organizacional*



De igual forma se muestra en la Figura 3 el comportamiento de la Gestión del Conocimiento, en ella se puede apreciar su media de 106.34 y una desviación estándar de 4.323 para una muestra de 192 individuos.

**Figura 3.** Diagrama de dispersión de V1 y V2



Así, tenemos que, en la Figura 3 Mientras los valores de V1 aumenta, los valores de V2 aumentan. Quizás algunos puntos no siguen un patrón exacto, pero la tendencia, global, la tendencia general o movimiento, es clara desde la izquierda inferior a la derecha superior del gráfico, teniendo como resultado una correlación positiva. Finalmente, dentro de los parámetros de lo indicado y la información recolectada, se puede señalar que se acepta que:

H<sub>0</sub>: El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto.

#### 4.2.2. Prueba para las hipótesis específicas

##### a. La primera hipótesis específica señala que:

H<sub>0</sub>: El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y el aprendizaje organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto.

H<sub>1</sub>: El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y el aprendizaje organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es bajo.

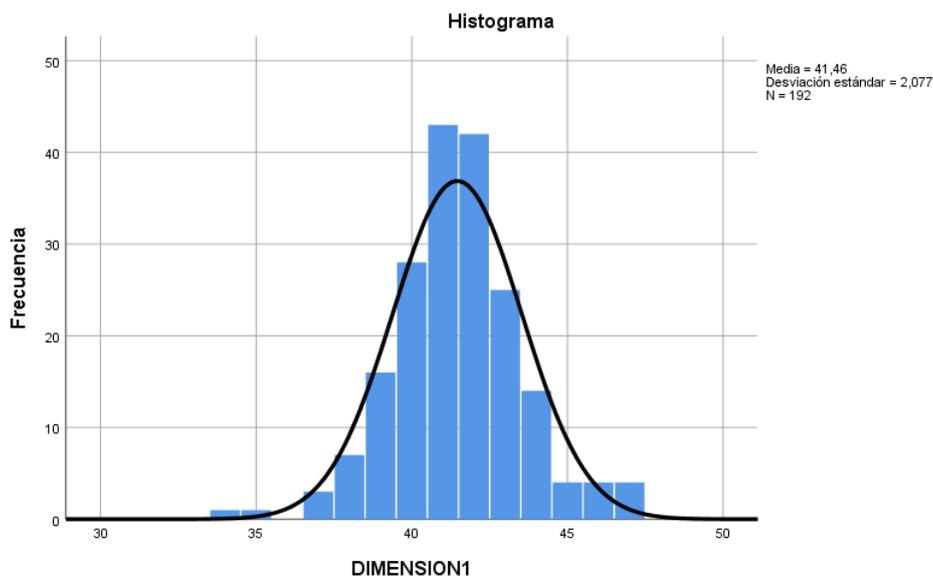
Así, en la Tabla 59 se puede apreciar que existe un nivel de significancia de 0.556 para una muestra de 192 individuos, lo que indica que, existe una relación significativa entre la variable 1 y la dimensión 1.

**Tabla 59.** *Rho de Spearman de la hipótesis específica 1*

		V1	D1	
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	-,043
		Sig. (bilateral)	.	,556
		N	192	192
	D1	Coefficiente de correlación	-,043	1,000
		Sig. (bilateral)	,556	.
		N	192	192

De igual forma, en la Figura 4 se aprecia el comportamiento de la dimensión Aprendizaje Organizativo, en ella se puede apreciar su media de 41.46 y una desviación estándar de 2.077 para una muestra de 192 individuos.

**Figura 4.** *Histograma de la dimensión 1*



En este sentido, dentro de los parámetros de lo indicado y la información recolectada, se acepta que:

H<sub>0</sub>: El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y el organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto.

**b. La segunda hipótesis específica señala que:**

H<sub>0</sub>: El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y la organización del aprendizaje en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto.

H<sub>1</sub>: El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y la organización del aprendizaje en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es bajo.

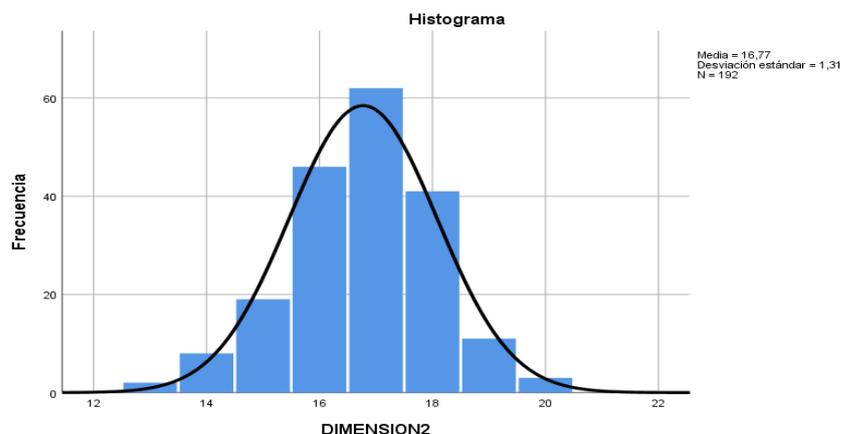
Así, en la Tabla 60 se puede apreciar que existe un nivel de significancia de 0.520 para una muestra de 192 individuos, lo que indica que, existe una relación significativa entre la variable 1 y la dimensión 2.

**Tabla 60.** *Rho de Spearman de la hipótesis específica 2*

		V1	D2	
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	-,047
		Sig. (bilateral)	.	,520
		N	192	192
	D2	Coefficiente de correlación	-,047	1,000
		Sig. (bilateral)	,520	.
		N	192	192

Asimismo, en la Figura 5 se aprecia el comportamiento de la dimensión Organización del Aprendizaje, en ella se puede apreciar su media de 16.77 y una desviación estándar de 1.31 para una muestra de 192 individuos

**Figura 5.** *Histograma de la dimensión 2*



En este sentido, dentro de los parámetros de lo indicado y la información recolectada, se acepta que:

H<sub>0</sub>: El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y la organización del aprendizaje en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto.

**c. La tercera hipótesis específica señala que:**

H<sub>0</sub>: El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y el conocimiento organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto.

H<sub>1</sub>: El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y el conocimiento organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es bajo.

Así, en la Tabla 61 se puede apreciar que existe un nivel de significancia de 0.883 para una muestra de 192 individuos, lo que indica que, existe una relación significativa entre la variable 1 y la dimensión 3.

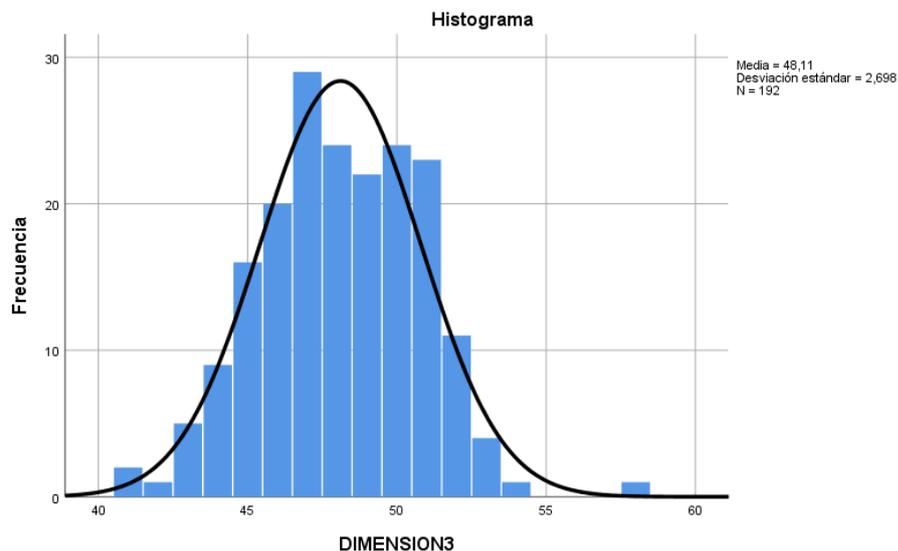
**Tabla 61.** *Rho de Spearman de la hipótesis específica 3*

			V1	D3
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	-,011

	Sig. (bilateral)	.	,883
	N	192	192
D3	Coeficiente de correlación	-,011	1,000
	Sig. (bilateral)	,883	.
	N	192	192

Asimismo, en la Figura 6 se aprecia el comportamiento de la dimensión Conocimiento Organizativo, en ella se puede apreciar su media de 48.11 y una desviación estándar de 2.698 para una muestra de 192 individuos

**Figura 6.** *Histograma de la dimensión 3*



En este sentido, dentro de los parámetros de lo indicado y la información recolectada, se acepta que:

$H_0$ : El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y el conocimiento organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto.

### 4.3. Discusión de resultados

Por otro lado, a manera de discusión, se puede indicar que esta investigación reveló que la mayoría de los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica muestran un nivel relevante de capacidad para llevar a cabo prácticas innovadoras y

gestionar el conocimiento de manera efectiva. Se identificaron tendencias con la adopción de tecnologías educativas, actitud hacia el cambio y la participación en redes de colaboración. Por otro lado, los hallazgos respaldan estudios anteriores realizado por Echeverri et. al (2018), Acosta & Fischer (2013), Restrepo et. al (2019), Fernández (2006), Rodríguez & Gairin (2015), Contreras & Tito (2013), Herrera et. al (2011), Santandreu et. al (2013), Vargas (2008), Oberto (2005), Guambi et al. (2018), Hernández et. al (2016), Micheli & Armendáriz (2005), Justiniano (2018), Quispe (2021), Sapprasert & Clausen (2012) y Carranza (2012), quienes destacaron la importancia de la innovación y la gestión del conocimiento en el entorno de la educación. De igual forma, se identificaron varios elementos que influyen en los sujetos de estudio para innovar y gestionar su conocimiento dentro de la institución como la colaboración, trabajo en equipo, entre otros.

Finalmente, se evidenciaron algunas barreras como la falta de tiempo debido a la sobre carga académica y administrativa falta de capacitación en tecnologías y la resistencia al cambio. De igual manera, se identificaron importantes elementos para abordar en un futuro el tema de cultura organizacional, como la concepción de jerarquía y apoyo institucional.

## Conclusiones

- Luego del procesamiento de análisis de la información obtenida permitió concluir que, existe un nivel de significancia de 0.701 entre la innovación organizacional y la gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, esto quiere decir que, existe una correlación significativa alta entre estas variables.
- Para la primera hipótesis específica luego del análisis de la información obtenida se concluyó que, existe un nivel de significancia de 0.556 entre la innovación organizacional y el aprendizaje organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, esto quiere decir que, existe una correlación significativa alta.
- Para la segunda hipótesis específica luego del análisis de la información obtenida se concluyó que, existe un nivel de significancia de 0.520 entre la innovación organizacional y la organización del aprendizaje en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, esto quiere decir que, existe una correlación significativa alta.
- Para la tercera hipótesis específica luego del análisis de la información obtenida se concluyó que, existe un nivel de significancia de 0.883 entre la innovación organizacional y el conocimiento organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, esto quiere decir que, existe una correlación significativa alta.

## **Recomendaciones**

- Recomendamos a la institución que se realicen mayores diagnósticos sobre las variables motivo de esta pesquisa dentro de sus unidades académicas y administrativas, ya que establecer una línea mayor de atención permitiría tener mayor información sobre el clima organizacional, aspectos del escenario del talento humano, entre otros.
- Sobre los resultados que se han obtenido, se sugiere que la institución tiene los elementos necesarios para mejorar sus procesos de innovación y gestión del conocimiento, ya que la percepción hallada de sus docentes ayudaría a cumplir tan finalidad.
- Los resultados evidenciaron que es necesaria la formulación de una propuesta más grande, la cual sea planificada con orientación estratégica que permita garantizar a mediano y largo plazo un adecuado funcionamiento institucional.
- Finalmente, se sugiere que se sigan promoviendo espacios para realizar mayores investigaciones sobre las variables motivo de este estudio, para así profundizar su accionar y reorientar acciones estratégicas en bien de otras instituciones de similares características y condiciones.

## Referencias Bibliográficas

- Abasacal, E., & Grande, I. (2005). *Análisis de encuestas*. Madrid: Esic editorial.
- Acevedo, C., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México. *Calidad en la Educación*, (46), 53-95.
- Acosta Prado, J. C., & Fischer, A. L. (2013). Condiciones de la gestión del conocimiento, capacidad de innovación y resultados empresariales. Un modelo explicativo. *Pensamiento & Gestión*, (35), 25-63.
- Arceo, E. (2009). *El impacto de la gestión del conocimiento, competencias y las tecnologías de información en la innovación: un estudio en las Pyme del sector agroalimentario de Cataluña*. [Tesis para obtener el grado de Doctor en Administración y Dirección de Empresas]. Universidad Politécnica de Cataluña.
- Arévalo Alva, L. D. (2017). *Responsabilidad social universitaria y la gestión institucional de la Universidad Nacional de San Martín sede Tarapoto en el año 2016*. [Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública]. Universidad Cesar Vallejo
- Arias, F. G. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (7.<sup>a</sup> ed.). Alegría; El Pasillo; Episteme.
- Asencio, E. N., García, E. J., Redondo, S. R., & Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. La Rioja, Spain: Unir Editorial.
- Barranquero Carretero, A., & Rosique Cedillo, G. (2014). La formación en comunicación/educación para el cambio social en la universidad española: Rutas para un diálogo interdisciplinar. *Cuadernos. info*, (35), 83-102.

- Bruno, D. P., Coelho, R., & Palumbo, M. M. (2017). Innovación organizacional e institucionalización conflictiva de las organizaciones de la economía popular. *Argumentos*.
- Cachanosky, I. (2012). Eficiencia técnica, eficiencia económica y eficiencia dinámica. *Procesos de Mercado: Revista Europea de Economía Política*, 9(2), 51-80.
- Carranza, V. (2012). *Gestión del Conocimiento en el Perú: El caso de la ciencia, la tecnología y la Innovación*. [Tesis para obtener el grado de Doctor en Sociología]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos.
- Cepida, R. y Huallpa, A. (2020). *Gestión del conocimiento y la administración dinámica del personal en el Hospital Departamental de Huancavelica, año 2018*. [Tesis para optar el título de Licenciado en Administración]. Universidad Nacional de Huancavelica
- Chaparro, F. (2010). Universidad, creación de conocimiento, innovación y desarrollo. *Ciencia, tecnología y universidad en Iberoamérica*, 1, 216. pp.45-69
- Chávez, S. M. A. (2011). Innovaciones organizacionales y su efecto sobre el desempeño empresarial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 16(56), 544-563.
- Chávez, Z., & Pérez, H. F. M. (2021). Gestión del conocimiento, creatividad e innovación en la educación universitaria venezolana. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 16(48), 5-17.
- Contreras Contreras, F., & Tito Huamaní, P. L. (2013). La gestión del conocimiento y las políticas públicas. Universidad María Auxiliadora.

- Coscollola, M. D., & Agustó, M. F. (2010). Innovación educativa: experimentar con las TIC y reflexionar sobre su uso. *Píxel-Bit. Revista de medios y educación*, (36), 171-180.
- Delgado, M.; Navas, E.; Castro, G., y López, P. (2008). “Propuesta de un modelo teórico sobre el proceso de innovación tecnológica basado en los activos intangibles”. En: *Cuadernos de Estudios Empresariales. Psicología desde el Caribe. Revista Activa*. 18, 203–217. Colombia: Universidad del Norte de Colombia.
- Delgado, T. J. R. (2012). La gestión del conocimiento y la educación superior universitaria. *Gestión en el tercer milenio*, 15(30), 43-48.
- Díaz, V. (2012). Ventajas e inconvenientes de la encuesta por Internet. *Papers: revista de sociologia*, 97(1), 193-223.
- Dubet, F. (2007). El declive y las mutaciones de la institución. *Revista de Antropología social*, 16, 39-66.
- Echeverri, A., Lozada, N., & Arias, J. E. (2018). Incidencia de las Prácticas de Gestión del Conocimiento sobre la Creatividad Organizacional. *Información tecnológica*, 29(1), 71-82.
- Escurre, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de psicología*, 6(1), 103-111.
- Espinoza, P. A. (2014). Cultura organizacional e innovación. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 7(19), 44-55.
- Farro, F. (2001). *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*. Lima, Perú: UDEGRAF

- Fernández Marcial, V. (2006). Gestión del conocimiento versus gestión de la información. *Investigación bibliotecológica*, 20(41), 44-62.
- García Colina, F. J., Juárez Hernández, S. C., & Salgado García, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216.
- Gil, F., Rico, R., & Sánchez-Manzanares, M. (2008). Eficacia de equipos de trabajo. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 25-31.
- Guambi, L. A. D., Soto, M. E. M., Solórzano, R. G. L., Díaz, A. T. M., Cedeño, A. M. G., Monroy, C. R., & Villafuerte, W. P. C. (2018). Gestión del conocimiento e innovación organizacional para reactivar la cadena productiva del café robusta, Ecuador. *Revista ESPAMCIENCIA ISSN 1390-8103*, 9(1), 61-72.
- Guilló, J. T., & Fernández, M. G. (2009). Dimensiones de la gestión del conocimiento y de la gestión de la calidad: una revisión de la literatura. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, 15(3), 135-148.
- Habich, B. y Rospigliosi, M. (2019). Relación entre innovación organizacional y desempeño laboral en la Industria Cervecería Nacional de la Zona Norte del Perú. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Hernández, H. I. R., Bastidas, J. A. O., & Monsalve, J. N. M. (2016). Las innovaciones técnicas y administrativas como dimensiones de la innovación organizacional. *In Vestigium Ire*, 10(2), 133-146.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.<sup>a</sup> ed.). Mc Graw-Hill Education.

- Herrera, T. J. F., Quejada, R., & Payares, J. G. P. (2011). La gestión del conocimiento y los procesos de mejoramiento. *Dimensión empresarial*, 9(1), 80-87.
- Hurtado Álvarez, C. R. (2017). *Gestión institucional y calidad de servicio en la institución educativa Tomas Alva Edison del Distrito de San Juan de Lurigancho*. [Tesis para el título profesional]. Universidad César Vallejo.
- Lemaitre, M. J., Maturana, M., Zenteno, E., & Alvarado, A. (2012). Cambios en la gestión institucional en universidades, a partir de la implementación del sistema nacional de aseguramiento de la calidad: la experiencia chilena. *Calidad en la Educación*, (36), 21-52.
- León, M.; Ponjuán, G., y Rodríguez, M. (2006). “Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento”. En: *Scielo Habana Cuba*. 14(2), pp. 5–6.
- López, N., Montes, J., y Vázquez, C. (2003). Fuentes Tecnológicas para la Innovación. Algunos Datos para la Industria Española. En: *Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*. 7, pp. 6–20.
- López, W. B. J. (2016). Modelo de Gestión, con enfoque al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales de los Gobiernos Autónomos Descentralizados. *Revista Uniandes Episteme*, 3(1), 62-81.
- López-Barajas, D. M., & Carrascosa, J. R. (2005). La evaluación de la docencia universitaria. Dimensiones y variables más relevantes. *Revista de Investigación Educativa*, 23(1), 57-84.
- Macías, A. B. (2005). Una conceptualización comprehensiva de la innovación educativa. *Innovación educativa*, 5(28), 19-31.
- Manzano Arrondo, V. (2012). *La universidad comprometida*. Hegoa.

- Marín Ardila, L. F. (2007). La noción de paradigma. *Signo y pensamiento*, (50), 34-45.
- Mateo, J. L. (2006). Sociedad del conocimiento. *Arbor*, 182(718), 145-151.
- Meléndez Guerrero, M. Á., Solís Pérez, P. C., & Gómez Romero, J. G. I. (2010). Gobernanza y gestión de la universidad pública. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(2), 210-225.
- Michavila, F. (2009). La innovación educativa. Oportunidades y barreras. *Arbor*, 185(Extra), 3-8.
- Micheli Thirión, J., & Armendáriz Torres, S. (2005). Una tipología de la innovación organizacional para la educación virtual en universidades mexicanas. *Rev. educ. sup*, 95-105.
- Miranda, J. J. M. (2005). *Gestión de proyectos*. MMEditores.
- Mojica, F. J. (2006). Concepto y aplicación de la prospectiva estratégica. *Revista Med*, 14(1), 122-131.
- Muñoz, O. (2016). Innovamos o no... esa es la cuestión. In *Forum Aragón: revista digital de FEAE-Aragón sobre organización y gestión educativa* (No. 19, pp. 70-76). Forum Europe de Administraciones de Educación-Aragón.
- Nagles, N. (2007). La gestión del conocimiento como fuente de innovación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (61), 97-102.
- Negrette, C., & Ojeda, J. (2017). Gestión del conocimiento y ventajas competitivas en las empresas consultoras de ingeniería del Estado Zulia. *Dialógica: revista multidisciplinaria*, 14(1), 103-119.

- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2000). La empresa creadora de conocimiento. *Gestión del conocimiento*, 1-9.
- Nonaka, I., y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. México: Oxford University Press.
- Oberto, A. (2005). Gestión de conocimiento para la innovación organizacional: una visión desde Ibero América. *Enl@ ce: Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 2(1), 11-29.
- Peluffo, M. B., & Catalán Contreras, E. (2002). *Introducción a la gestión del conocimiento aplicada al sector público*. ILPES.
- Perez, F. A. G., Colorado, H. A. C., & Mares, A. I. (2018). Innovación y emprendimiento en educación: caso Latinoamérica. *Pensamiento Republicano*, 43-57.
- Petit, E., Abad, R., López, M., & Romero, R. (2011). Desarrollo Organizacional Innovador: un nuevo enfoque gerencial para Latinoamérica. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (67), 173-205.
- Quispe, E. (2021). *Gestión del Conocimiento e Innovación Organizacional en los Docentes de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. [Tesis de maestría] Universidad del Pacífico.
- Restrepo, L. A. M., Restrepo, I. A. M., & Berrio, S. P. R. (2019). Innovación organizacional como un proceso de simbiogénesis. *NOVUM*, 1(9), 124-142.
- Rice, E. A. B. (2013). El papel de la Ventaja Competitiva en el desarrollo económico de los países. *Análisis económico*, 28(69), 55-78.
- Río-Cortina, J. L. D., Acosta-Mesa, R. E., Santis-Puche, M. A., & Machado-Licon, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento

humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*, 33(2), 13-20.

Rivas, A. y Chamorro, C. (2015). *Gestión del Conocimiento para mejorar la gestión administrativa de la Facultad de Ingeniería Electrónica-Sistemas de la UNH*. [Tesis para optar el título profesional de Ingeniero de Sistemas]. Universidad Nacional de Huancavelica.

Rodríguez, C. W. M., Avendaño, M. A., & Orlando, C. P. F. (2015). Centro Nacional de Innovación y Gestión del Conocimiento Prospectivo y Estratégico "CENIT". *Uni-pluriversidad*, 15(2), 74-84.

Rodríguez-Gómez, D. (2015). *Gestión del Conocimiento y mejora de las organizaciones educativas*. Madrid: La Muralla.

Rodríguez-Gómez, D., & Sallán, J. G. (2015). Innovación, aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento en las instituciones educativas. *Barcelona, Educación*, 24(46), 73-90.

Rojas Mesa, Y. (2006). De la gestión de información a la gestión del conocimiento. *Acimed*, 14(1), 1-16.

Rojas, M. y Ramos, W. (2018). *Gestión del conocimiento y los procesos organizacionales del personal en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huancavelica, año 2016*. [Tesis para optar el título profesional de Administrador]. Universidad Nacional de Huancavelica.

Rozas, W., & Arteché, G. (1999). Conocimiento estratégico: crear valor con la gestión del conocimiento. *Harvard Deusto Business Review*, (91), 72-81.

- Ruesta, C. B., & Iglesias, R. A. (2001). Gestión del conocimiento y gestión de la información. *Boletín del Instituto de Andaluz de Patrimonio Histórico*, 8(34).
- Salazar, S. F. (2006). Hacia una caracterización del docente universitario "excelente": una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario. *Revista educación*, 30(1), 31-49.
- Sandoval Manríquez, M. (2014). Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento. *Última década*, 22(41), 153-178.
- Santandreu Mascarell, C., Canós Darós, L., & Fernández, F. R. (2013). La innovación organizacional en el sector turístico: nuevas demandas del entorno. *Gran Tour: Revista de Investigaciones Turísticas*, (7), 60-74.
- Sapprasert, K., & Clausen, T. H. (2012). Organizational innovation and its effects. *Industrial and Corporate Change*, 21(5), 1283-1305.
- Senge, P. (2005). *La quinta disciplina en la práctica: cómo construir una organización inteligente*. Argentina: Ediciones Gránica.
- Vargas, G. E. (2008). Arquitectura del cambio organizacional: liderazgo, gestión del conocimiento e innovación tecnológica. *Revista de Ingeniería*, (28), 9-14.
- Vélez, C. A. A., Sánchez, L. M. M., & Trujillo, I. C. O. (2013). Gestión del conocimiento: un activo intangible a través de la investigación. *Praxis*, 9(1), 108-113.
- Vélez, C. A. A., Sánchez, L. M. M., & Trujillo, I. C. O. (2013). Gestión del conocimiento: un activo intangible a través de la investigación. *Praxis*, 9(1), 108-113.

- Vergara-Romero, A., Sánchez, F. M., Sorhegui-Ortega, R., & Olalla-Hernández, A. (2021). Capital humano: Actor central para la sostenibilidad organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 297-307.
- West, M. y Farr, J. (1990). *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*. Chichester: Wiley.
- Zabalza, M. Á. (2004). Innovación en la enseñanza universitaria. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, (6), 113-136.
- Zevallos, M. (2022). *Gestión del conocimiento y desempeño docente en la Institución Educativa de Nueva Esperanza Lircay-Angaraes*. [Tesis para optar el grado de Maestro en Ciencias de la Educación]. Universidad Nacional de Huancavelica.

## **Anexos**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

### INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Cuál es la relación existente entre la innovación organizacional y gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022?	Determinar el nivel de relación existente entre la innovación organizacional y gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022	El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto.	<p><b>V1: INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL:</b> Es conocido como un procedimiento perpetuo que desarrolla la superioridad competitiva al encajar cambios de forma estratégica en las organizaciones e instituciones (Rao &amp; Weintraub, 2013).</p> <p><i>Dimensiones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Emocional</li> <li>Racional</li> </ul> <p><b>V2: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:</b> Actividad que provoca la creación, expansión, ejecución del saber forjar y el conocimiento regulado en una institución determinad. (Guilló y Fernández, 2009).</p> <p><i>Dimensiones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Creación (Aprendizaje organizativo)</li> <li>Almacenamiento y transferencia (Conocimiento organizativo)</li> <li>Aplicación y uso (Organización de aprendizaje)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</li> <li><b>Tipo:</b> Básica</li> <li><b>Nivel:</b> Correlacional</li> <li><b>Diseño:</b> Descriptivo correlacional.</li> <li><b>Población:</b></li> <li>524 docentes universitarios</li> <li><b>Muestra:</b></li> <li>192 docentes universitarios</li> <li><b>Técnica:</b> Encuesta</li> <li><b>Instrumento:</b> Cuestionario</li> <li><b>Métodos de análisis de datos:</b> Estadístico SPSS</li> <li><b>Métodos de análisis datos:</b></li> <li><b>A nivel descriptivo:</b> Tablas de contingencia.</li> <li><b>A nivel inferencial:</b> Estadígrafo de Spearman</li> </ul>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación existente entre la innovación organizacional y el aprendizaje organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022?</li> <li>¿Cuál es la relación existente entre la innovación organizacional y la organización del aprendizaje en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022?</li> <li>¿Cuál es la relación existente entre la innovación organizacional y el conocimiento organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar el nivel de relación existente entre la innovación organizacional y el aprendizaje organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022.</li> <li>Determinar el nivel de relación existente entre la innovación organizacional y la organización del aprendizaje en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022.</li> <li>Determinar el nivel de relación existente entre la innovación organizacional y el conocimiento organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y el aprendizaje organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto.</li> <li>El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y la organización del aprendizaje en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto.</li> <li>El nivel de relación existente entre la innovación organizacional y el conocimiento organizativo en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022 es alto.</li> </ul>		

## **Anexo 2: instrumento de investigación**



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

## UNIDAD DE POSGRADO

### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROYECTO DE TESIS DE MAESTRÍA:

“INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, 2022”

#### CUESTIONARIO A

Estimado(a) colega estamos ejecutando el proyecto de tesis de maestría “INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, 2022”, cuyo propósito es contribuir al conocimiento de nuestra realidad y sobre las características más relevantes en torno a la innovación organizacional y la gestión del conocimiento en docentes universitarios. El presente cuestionario recoge los niveles de conocimiento sobre las dimensiones: emocional y racional de la variable **INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL**. Por otro lado, garantizamos la confidencialidad de sus respuestas que serán utilizadas con fines académicos y científicos.

**INSTRUCCIONES:** Marque con un aspa (X) la opción que estime conveniente. Todas las respuestas son válidas. Para ello utilice la siguiente escala de intensidad o conocimiento.

*Escala de intensidad o conocimiento*

a. Totalmente en desacuerdo	1
b. En desacuerdo	2
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
d. De acuerdo	4
e. Totalmente de acuerdo	5

<b>DIMENSIÓN: EMOCIONAL</b>			
<b>Sub dimensión: Valores</b>			
<b>Nº</b>	<b>ITEM</b>	<b>ALTERNATIVA / ESCALA</b>	
1	Considera usted que ¿dentro de la Universidad se cumplen las normas establecidas a cabalidad?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
2	Considera usted que ¿dentro de la Universidad se mantiene un ambiente de respeto por el trabajo del otro?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
3	Considera usted que ¿los docentes cumplen y hacen cumplir el reglamento académico de la universidad?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
4	Considera usted que ¿las directivas de la Universidad están acorde al contexto?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
5	Considera usted que ¿las actuales normas de la Universidad contribuyen al proceso de cambio y mejora continua?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3

		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
6	Considera usted que ¿la Universidad mantiene activo canales para la difusión de su normativa vigente?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
7	Considera usted que ¿los docentes de su Facultad y/o Escuela Profesional comparten la misión y visión de la Universidad?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
<b>Sub dimensión: Conductas</b>			
<b>Nº</b>	<b>ITEM</b>	<b>ALTERNATIVA / ESCALA</b>	
8	Considera usted que ¿la Universidad gestiona adecuadamente los procesos innovativos en su Facultad y/o Escuela Profesional?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
9	Considera usted que ¿la Universidad motiva conductas inovativas como ferias, seminarios u otros similares?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
10	Considera usted que ¿la Universidad alienta a que sus docentes trabajen en proyectos y programas creativos?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
<b>Sub dimensión: Clima</b>			
<b>Nº</b>	<b>ITEM</b>	<b>ALTERNATIVA / ESCALA</b>	
11	Considera usted que ¿existen rivalidades dentro de su espacio laboral dentro de la Universidad?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
12	Considera usted que ¿las rivalidades personales pueden afectar a su espacio laboral dentro de la Universidad?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
13	Considera usted que ¿que los docentes de su Facultad y/o Escuela Profesional alientan al cambio oportuno en bien de la institución?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
<b>DIMENSIÓN: RACIONAL</b>			
<b>Sub dimensión: Recursos</b>			
<b>Nº</b>	<b>ITEM</b>	<b>ALTERNATIVA / ESCALA</b>	
14	Considera usted que ¿la Universidad invierte adecuadamente sus recursos para generar innovación dentro de sus diversos procesos?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
15	Considera usted que ¿la Universidad debería de dar incentivos a los docentes innovadores?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2

		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
<b>Sub dimensión: Procesos</b>			
N°	ITEM	ALTERNATIVA / ESCALA	
16	Considera usted que ¿los docentes de la Universidad perciben que se está trabajando en mejorar algunos procesos académicos?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
17	Considera usted que ¿los docentes de la Universidad perciben que se está trabajando en mejorar algunos procesos administrativos?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
18	Considera usted que ¿los docentes de la Universidad perciben que se está trabajando en mejorar algunos procesos dentro del campo de la investigación formativa?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
19	Considera usted que ¿la Universidad alienta a que sus docentes trabajen en la generación de nuevas metodologías para los procesos de enseñanza y aprendizaje?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
20	Considera usted que ¿la Universidad alienta a que sus docentes trabajen en la generación de nuevas metodologías para los procesos administrativos inherentes a su función?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
<b>Sub dimensión: Resultados</b>			
N°	ITEM	ALTERNATIVA / ESCALA	
21	Considera usted que ¿dentro de la Universidad se cumplen las normas establecidas a cabalidad?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
22	Considera usted que ¿que los docentes de su Facultad y/o Escuela Profesional promueven ambientes de diálogo para hacer un trabajo asertivo?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
23	Considera usted que ¿la Universidad brinda espacios para el fortalecimiento de competencias innovativas a los docentes?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
24	Considera usted que ¿los que los docentes de su Facultad y/o Escuela Profesional estimulan un trabajo colaborativo y en equipo para lograr metas conjuntas?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5

Muchas gracias por su amable colaboración.



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

### UNIDAD DE POSGRADO

### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

#### PROYECTO DE TESIS DE MAESTRÍA:

“INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA, 2022”

### CUESTIONARIO B

Estimado(a) colega estamos ejecutando el proyecto de tesis de maestría “INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA, 2022”, cuyo propósito es contribuir al conocimiento de nuestra realidad y sobre las características más relevantes en tomo a la innovación organizacional y la gestión del conocimiento en docentes universitarios. El presente cuestionario recoge los niveles de conocimiento sobre las dimensiones: emocional y racional de la variable **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**. Por otro lado, garantizamos la confidencialidad de sus respuestas que serán utilizadas con fines académicos y científicos.

**INSTRUCCIONES:** Marque con un aspa (X) la opción que estime conveniente. Todas las respuestas son válidas. Para ello utilice la siguiente escala de intensidad o conocimiento.

#### *Escala de intensidad o conocimiento*

a. Totalmente en desacuerdo	1
b. En desacuerdo	2
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
d. De acuerdo	4
e. Totalmente de acuerdo	5

<b>DIMENSIÓN: CREACIÓN (Aprendizaje organizativo)</b>			
<b>Sub dimensión: Adquisición de información</b>			
<b>Nº</b>	<b>ITEM</b>	<b>ALTERNATIVA / ESCALA</b>	
1	Considera usted que ¿la Universidad tiene bases de datos actualizadas sobre diversos temas?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
2	Considera usted que ¿la Universidad mantiene actualizada su biblioteca física y virtual?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
3	Considera usted que ¿la Universidad cuenta con estrategias que permiten la adquisición de información necesaria para sus Facultades y/o Escuelas Profesionales?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
<b>Sub dimensión: Diseminación de la información</b>			
<b>Nº</b>	<b>ITEM</b>	<b>ALTERNATIVA / ESCALA</b>	
4	Considera usted que ¿la Universidad difunde o comparte adecuadamente el conocimiento en todos sus niveles?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5

"INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS DOCENTES DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, 2022"

5	Considera usted que ¿la Universidad divulga el resultado de las investigaciones hechas por los docentes en la comunidad huancavelicana?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
6	Considera usted que ¿la Universidad divulga el resultado de las investigaciones hechas por los estudiantes en la comunidad huancavelicana?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
7	Considera usted que ¿la Universidad organiza adecuadamente actividades de difusión y divulgación científica?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
<b>Sub dimensión: Interpretación compartida</b>			
<b>Nº</b>	<b>ITEM</b>	<b>ALTERNATIVA / ESCALA</b>	
8	Considera usted que ¿la Universidad genera espacios de diálogo académico interfacultativo?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
9	Considera usted que ¿la Universidad genera espacios para que los docentes de las diversas Facultad y/o Escuelas Profesionales puedan hacer investigación interdisciplinaria?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
10	Considera usted que ¿en la Universidad los docentes comparten el resultado de sus investigaciones con sus pares de otras Facultades y/o Escuelas Profesionales?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
<b>DIMENSIÓN: ALMACENAMIENTO Y TRANSFERENCIA (Conocimiento organizativo)</b>			
<b>Sub dimensión: Almacenar conocimiento</b>			
<b>Nº</b>	<b>ITEM</b>	<b>ALTERNATIVA / ESCALA</b>	
11	Considera usted que ¿la Universidad gestiona adecuadamente el almacenamiento de información en sus distintos niveles?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
12	Considera usted que ¿la Universidad mantiene actualizado su repositorio institucional?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
<b>Sub dimensión: Transferir conocimiento en la organización</b>			
<b>Nº</b>	<b>ITEM</b>	<b>ALTERNATIVA / ESCALA</b>	
13	Considera usted que ¿la Universidad transfiere conocimiento y tecnología de forma adecuada a los miembros de su comunidad?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
14	Considera usted que ¿las unidades u oficinas de la Universidad transfieren conocimiento de manera eficiente y eficaz al ser solicitado?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4

		e. Totalmente de acuerdo.....	5
<b>DIMENSIÓN: APLICACIÓN Y USO (Organización de aprendizaje)</b>			
<b>Sub dimensión: Trabajo en equipo</b>			
Nº	ITEM	ALTERNATIVA / ESCALA	
15	Considera usted que ¿en la Universidad existen docentes que trabajan en equipo?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
16	Considera usted que ¿en la Universidad el trabajo interfacultativo promueve espacios para desarrollar investigación?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
<b>Sub dimensión: Empowerment</b>			
Nº	ITEM	ALTERNATIVA / ESCALA	
17	Considera usted que ¿los docentes delegan actividades para fomentar la investigación formativa?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
18	Considera usted que ¿los docentes ocupan cargos productos de la meritocracia académica dentro de la Universidad?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
<b>Sub dimensión: Promover el diálogo</b>			
Nº	ITEM	ALTERNATIVA / ESCALA	
19	Considera usted que ¿los docentes muestran apertura al diálogo en escenarios académicos y de investigación?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
<b>Sub dimensión: Establecer sistemas para capturar y compartir el aprendizaje</b>			
Nº	ITEM	ALTERNATIVA / ESCALA	
20	Considera usted que ¿los docentes generan materiales o módulos para mejorar el aprendizaje y enseñanza de sus asignaturas?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
21	Considera usted que ¿los docentes publiquen investigaciones, guías o manuales para ayudar al proceso de enseñanza?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
<b>Sub dimensión: Relación entre distintos departamentos o áreas funcionales</b>			
Nº	ITEM	ALTERNATIVA / ESCALA	
22	Considera usted que ¿los docentes son atendidos adecuadamente por el área académica de la Universidad?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
23	Considera usted que ¿los docentes son atendidos adecuadamente por las áreas administrativas de la Universidad?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3

		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
<b>Sub dimensión: Compromiso con el aprendizaje</b>			
N°	ITEM	ALTERNATIVA / ESCALA	
24	Considera usted que ¿los docentes muestran compromiso para la realización de sus materiales de enseñanza?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
25	Considera usted que ¿los docentes cumplen con la entrega de su carpeta académica en el tiempo indicado?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5
26	Considera usted que ¿los docentes demuestran eficiencia en su quehacer educativo y dictado de clases?	a. Totalmente en desacuerdo.....	1
		b. En desacuerdo... ..	2
		c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.....	3
		d. De acuerdo.....	4
		e. Totalmente de acuerdo.....	5

Muchas gracias por su amable colaboración.

### Anexo 3: Base de datos, cuestionario A

PA1	PA2	PA3	PA4	PA5	PA6	PA7	PA8	PA9	PA10	PA11	PA12	PA13	PA14	PA15	PA16	PA17	PA18	PA19	PA20	PA21	PA22	PA23	PA24
3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5
4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4
4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4
4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3
4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4

5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5
4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4

4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5



5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	55	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

### Anexo 3: Base de datos, cuestionario B

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5	5
4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	5	4
3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	4	2	3	5	5
3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	3	5	4	4	5	4
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	2	3	4	4
4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	2	4	5	3
4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	5	3	4	3	4	2	4	3	4
4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4
4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	3	1	4	4	5	4	2	3	5	4
4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	2	4	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	5	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	2	4	5	4	3	2	5	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	2	5	4	5	5	2	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	3	5	5	2	4	5	4	4	2	4	3	4
4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3
4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	3	3	4
4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	5	4	2	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4

4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	3	2	4	4	4	
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	2	4	4	4	
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	
4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	2	4	3	4	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	4	3	
4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	
5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	
4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	
4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	
4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	5	
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	
4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	4	3	5	4	2	4	3	4	
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	
4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	
4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	2	5	3	4	
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	2	4	3	5	
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	
4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	3	5	
4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	
4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	
4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	

4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	
4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	
4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	
4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	
4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4	4	5	5	4	
5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	
4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	
4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4	
4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	5	4	5	2	4	3	4	
4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	4	4	
4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	2	3	3	4
4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	2	3	3	5
4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	
5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	
5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	
5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	
5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3
4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4
4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3
4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	2	5	5	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	2	5
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	2	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	3	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	3	5	4	4	5
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	2	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	5	4	5	5
4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	2	4	5	4	4	5	4	3

4	5	3	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	2	5	5	5	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	2	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5
4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	3	5	3	4	5	3	3	3	5	4	4
4	5	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4
5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4
5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	1	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	5	4	5	4	4
4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	5	4
5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	3	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	1	4	5	4	4	4	3	3	5
4	4	5	4	3	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	2	3	4	4	4	3	4	4	5

4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	2	4	3	5	
5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	1	4	4	3	5	4	4	4	4	
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	3	4	4	5	3	4	
4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	
4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	5	5	4
4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	
5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	
5	5	3	5	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	
5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	5	4	4	
5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	5	3	5	
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	
5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	2	4	4	3	5	2	3	4	3	
4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	5	5	
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	1	3	4	4	4	2	4	3	5	
4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	1	4	4	5	4	2	3	4	4	
4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	
5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	5	
5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	

5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	
5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	
5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	3	4	
4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	
4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	
4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5	4	3	4	
4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	3	5	
4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	2	4	4	4	5	2	4	4	5	
4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	2	4	4	4	
4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	2	5	5	4	4	3	4	4	4	
5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	5	4	2	3	4	4	
4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3	5	2	4	4	4	4	2	4	4	5	
4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	
5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	
5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	
5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	2	4	4	5	3	2	5	3	4	
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	
5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	
5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	2	3	4	4	4	2	4	4	4	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	3	2	3	3	4	
4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	2	5	4	5	5	2	4	4	4	
4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	2	4	4	5	

## **Anexo 4: Documentos administrativos**

SOLICITA: PERMISO PARA APLICAR  
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (TESIS DE  
MAESTRÍA) CON FINES ACADÉMICOS

SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

S.D.

Yo, RICARDO ALEXANDER SEDANO TAPE, identificado con DNI N° 72720155, y con domicilio legal Av. Manchego Muñoz N° 714, provincia y departamento de Huancavelica; egresado de la Maestría en Gestión Pública de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica; ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Desarrollando la investigación titulada: "INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, 2022" aprobada mediante Resolución Directorial N° 940-2022-EPE-R/UNH con fecha 27 de Jilío de 2022, cuyo objetivo general es Determinar la relación existente entre la innovación organizacional y gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2022, por tal motivo solicito permitirme la aplicación de instrumentos para desarrollar la mencionada investigación.

Esperando su colaboración le agradeceré realizar las coordinaciones necesarias con quien corresponda para la aplicación virtual de estos instrumentos, el cual requerirá de 25 de minutos de los docentes pertenecientes a la FACULTADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.

Realizado el respectivo informe de investigación con los resultados de la aplicación de estos instrumentos, le haré saber los resultados, para su conocimiento y fines pertinentes. Sin otro particular, me despido de usted, renovándole mis sentimientos de especial consideración.

Adjunto el Link del instrumento para que los docentes pertenecientes a facultad llenen los cuestionarios y Resolución Directorial N° 940-2022-EPE-R/UNH:

<https://docs.google.com/forms/d/1300BOE5Qo3qOI8ZOX34ZSZYQupS33E4bD9EbdJAIPs/edit?pli=1>



RICARDO ALEXANDER SEDANO TAPE  
DNI: 72720155  
Celular N° 916449429  
Correo electrónico: 72720155@unh.edu.pe



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

## VICERRECTORADO ACADÉMICO

Complejo Educativo de Servicios Académicos y Administrativos de la UNH

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huancavelica, 19 de diciembre de 2022

### CARTA N° 027-2022-VRAC-UNH

Señores:

Ricardo Alexander, SEDANO TAIPE

*Presente.* -

**ASUNTO : RESPUESTA A LA SOLICITUD DE PERMISO PARA APLICAR INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (TESIS DE MAESTRÍA) CON FINES ACADÉMICOS.**

Referencia : a) Hoja de trámite N° 4009-2022(VRAC)  
b) solicitud

De mi especial consideración:

Mediante el presente reciba el saludo cordial y al mismo tiempo, se comunica que su solicitud de permiso para aplicar instrumento de investigación (tesis de maestría) del proyecto denominado "INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA, 2022" aprobado con Resolución Directoral N.º 940-EPG-R/UNH con fines académicos (referencia b), es **procedente**, por los fundamentos expuestos; a la vez se comunica que la presente carta se notificará a las 9 facultades con la que cuenta la universidad para que pueda aplicar sus instrumentos de investigación correspondientes . Se adjuntan 04 folios.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

Dr. JORGE ALVARO VARGAS AQUIJE  
VICERRECTOR ACADÉMICO

Cc:  
Archivo (01)  
Archivo P. (01)  
JAV/v\*

**SISGEDO**

Reg. Documento N° 00544397  
Reg. Expediente N° 00525230

Jr. Victoria Garma N° 330 y Jr. Hipólito Unanue N° 209  
Cercado de Huancavelica

## **Anexo 5: Fichas de validación**



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(CREADA POR LA LEY N°25265)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
UNIDAD DE POSGRADO

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez: Cárdenas Arango, Ronald César
- 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente - Escuela Prof. Adm. UPM
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Questionario
- 1.4 Autor del instrumento: Ricardo Alexander Sedano Taipe

### II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					✓
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					✓
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					✓
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					✓
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					✓
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					✓
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

Coefficiente de validez =  $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \underline{50}$   
50

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1.00]

### IV. CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable

LUGAR: Huancavelica de dic. del 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
Mg. RONALDO CESAR CÁRDENAS ARANGO  
FIRMA DEL JUEZ



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**  
(CREADA POR LA LEY N°25265)  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**UNIDAD DE POSGRADO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
POR CRITERIO DE JUECES**

**I.DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellido y nombre del Juez: *Ramos Serrano, Rubel Freddy*  
 1.2 Cargo e institución donde labora: *Sec. General - UNH - Docente EPE*  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: *Cuestionario*  
 1.4 Autor del instrumento: *Ricardo Alexander Sedano Taipe*

**II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.					✓
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					✓
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					✓
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					✓
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					✓
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					✓
CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		A	B	C	D	E

Coefficiente de validez =  $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E =$  50  
**50**

**III.CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1.00]

**IV.CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD**

*Que se aplique*

LUGAR: *Huancavelica* de *dic.* del 20*.22*

*Rubel F. Ramos Serrano*  
FIRMA DEL JUEZ



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**  
(CREADA POR LA LEY N°25265)  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**UNIDAD DE POSGRADO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
POR CRITERIO DE JUECES**

**I.DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellido y nombre del Juez: MAYHUA MATAMOROS, WALTER  
 1.2 Cargo e institución donde labora: JEFE-UNIDAD FORMULADORA-UNH  
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO  
 1.4 Autor del instrumento: RICARDO ALEXANDER SEDANO TAÍPE

**II.ASPECTO DE LA VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y Comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

CONTEO TOTAL DE MARCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E

**Coefficiente de validez =  $1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E = \frac{50}{50}$**

**III.CALIFICACIÓN GLOBAL** (Ubique el coeficiencia de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado <input type="radio"/>	[0,00-0,60]
Observado <input type="radio"/>	<0,60-0,70]
Aprobado <input checked="" type="radio"/>	<0,70-1.00]

**IV.CALIFICACIÓN DE APLICABILIDAD**

PRO CEDA A APLICAR

LUGAR: HVCA, 01 de DIC del 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA  
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO  
Econ. Walter MAYHUA MATAMOROS  
JEFE DE LA UNIDAD FORMULADORA  
FIRMA DEL JUEZ

## **Anexo 6: Ficha técnica del instrumento**

**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO**  
**CUESTIONARIO SOBRE INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN**  
**DEL CONOCIMIENTO EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS**

**Autor:** Ricardo Alexander Sedano Taipe

**1. Definición:**

Es un cuestionario que evalúa el nivel de innovación organizacional y gestión del conocimiento en los docentes universitarios a través de 2 sub cuestionarios, el primero consta de 24 preguntas y el segundo de 26 preguntas, con opciones de respuesta múltiple, por cada pregunta correcta se tendrá un puntaje de acuerdo a la dimensión.

**2. Objetivo:**

Evaluar el nivel de percepción sobre la innovación organizacional y gestión del conocimiento en los docentes universitarios.

**3. Dimensiones evaluadas:**

**V1: innovación organizacional**

**a. Dimensión 1: Emocional**

- **Sub dimensión: Valores**  
Preguntas: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
- **Sub dimensión: Conductas**  
Preguntas: 8, 9, 10
- **Sub dimensión: Clima**  
Preguntas: 11, 12, 13

**b. Dimensión 2: Racional**

- **Sub dimensión: Recursos**

Preguntas: 14, 15

- **Sub dimensión: Procesos**

Preguntas: 16, 17, 18, 19, 20

- **Sub dimensión: Resultados**

Preguntas: 21, 22, 23, 24

**V2: gestión del conocimiento**

**a. Dimensión 1: Creación (aprendizaje organizativo)**

- **Sub dimensión: Adquisición de información**

Preguntas: 1, 2, 3

- **Sub dimensión: Diseminación de la información**

Preguntas: 4, 5, 6, 7

- **Sub dimensión: Interpretación compartida**

Preguntas: 8, 9, 10

**b. Dimensión 2: Almacenamiento y transferencia (conocimiento organizativo)**

- **Sub dimensión: Almacenar conocimiento**

Preguntas: 11, 12

- **Sub dimensión: Transferir conocimiento en la organización**

Preguntas: 13, 14

**c. Dimensión 3: Aplicación y uso (organización de aprendizaje)**

- **Sub dimensión: Trabajo en equipo**

Preguntas: 15, 16

- **Sub dimensión: Empowerment**

Preguntas: 17, 18

- **Sub dimensión: Promover el diálogo**

Preguntas: 19

- **Sub dimensión: Establecer sistemas para capturar y compartir el aprendizaje**

Preguntas: 20, 21

- **Sub dimensión: Relación entre distintos departamentos o áreas funcionales**

Preguntas: 22, 23

- **Sub dimensión: Compromiso con el aprendizaje**

Preguntas: 24, 25, 26

**4. Tipo de preguntas:**

Existen preguntas de opción múltiple de cinco alternativas: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

**5. Puntuación:**

Se emplea una escala Likert. No existe puntuación en contra por respuesta incorrecta.

**6. Tiempo estimado de aplicación:**

15 minutos.

**7. Confiabilidad:**

La confiabilidad del presente instrumento se comprobó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,62 (sub cuestionario A) y 0, 61 (sub cuestionario B) (alta confiabilidad).

**8. Validez:**

La validez del presente instrumento se comprobó mediante un juicio de expertos considerando el coeficiente V de Aiken, donde los valores resultantes fueron 1, esto significa que el instrumento posee un nivel alto de significación estadística.

**9. Forma de aplicación:**

El cuestionario se aplica por cada unidad, y de forma individual (también puede llevarse al escenario digital).

**10. Limitaciones:**

El instrumento podría presentar cierta limitación por la condición de los docentes para comprender información previa, por lo que se recomienda, tener información disponible para adaptarla al nivel requerido.



UNH

Vicerrectorado de Investigación

Dirección de Innovación y Transferencia tecnológica

Unidad de Promoción, Difusión y Repositorio

## turnitin CERTIFICADO DE SIMILITUD

Por medio del presente y de acuerdo al siguiente detalle:

- Trabajo de investigación, titulado:  
**“INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, 2022”**
- presentado por:  
**SEDANO TAPE, Ricardo Alexander.**
- Docente asesor (a):  
**Mg. ARIAS SANCHEZ, Raúl Eleazar.**
- Para obtener:  
**El Grado de Maestro en Ciencias Empresariales en la mención: GESTIÓN PÚBLICA.**

La Unidad de Promoción, Difusión y Repositorio, certifica que el presente trabajo de investigación, se encuentra dentro del porcentaje permitido de coincidencia por la Universidad Nacional de Huancavelica.

Por tanto, en cumplimiento del Art.4° del Reglamento del Software Anti plagio de la Universidad Nacional de Huancavelica, se dictamina que el trabajo de investigación fue analizado por el software anti plagio TURNITIN (realizado por el docente Asesor), se expide el presente.

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
83.0 %	17.0 %

El Certificado se expide el 14 de julio del año 2023.



DR. EDUARDO SUAREZ GARCERAN  
RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE PROMOCIÓN, DIFUSIÓN Y REPOSITORIO

N° 098-2023