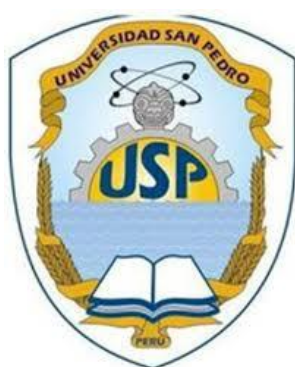


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Gestión del conocimiento y competitividad educativa de la Escuela
de Infantería del Ejército Peruano-Chorrillos; 2017**

**Tesis para Obtener el Grado de Maestro en Educación con Mención en
Gestión Pública**

Autor

Bastidas Angoma, Said Alejandro

Asesor

Ángeles Morales, Julio

Chimbote - Perú

2021

ÍNDICE

1. PALABRAS CLAVE	iv
2. TÍTULO	v
3. RESUMEN	vi
4. ABSTRACT	vi
5. INTRODUCCIÓN	8
5.1 Antecedentes y fundamentación científica	8
5.1.1 Antecedentes	8-10
5.1.2 Fundamentación científica	10
5.1.2.1 Gestión del conocimiento	10-11
5.1.2.1.1 Teoría sobre gestión del conocimiento	12-13
5.1.2.1.2 Aprendizaje organizativo	13-15
5.1.2.1.3 Organización del conocimiento	16
5.1.2.2 Competitividad educativa empresarial	16-17
5.1.2.2.1 Teorías sobre competitividad	17-19
5.1.2.2.2 Competencia emocional	19-20
5.1.2.2.2 Planeamiento de metas	21-24
5.1.2.2.3 Gestión directiva	24-26
5.1.2.2.4 Ambiente laboral	26-28
5.1.2.2.5 Factores influyentes en el ambiente laboral	28-29
5.1.2.2.6 Tipos de ambiente laboral	29-30
5.1.2.2.7 Características del ambiente laboral saludable	30-31
5.2 Justificación	31-32
5.3 Problema	32-33
5.4 Conceptuación y operacionalización de variables	33
5.4.1 Definición conceptual	33
5.4.2 Definición operacional	34

5.4.3 Operacionalización de variables	34
5.5 Hipótesis	35
5.6 Objetivos	35
5.6.1 Objetivo General	35
5.6.2 Objetivos Específicos	35
6. METODOLOGÍA	35
6.1 Tipo y diseño de investigación	35
6.1.1 Tipo de investigación	35
6.1.2 Diseño de investigación	35
6.2 Población y muestra	36
6.3 Técnicas e instrumentos	36
6.3.1 Técnicas	36
6.3.2 Instrumentos	37
6.4 Técnicas de procesamiento	37
7. RESULTADOS	37
7.1 Presentación de resultados	37
7.2 Análisis e interpretación	38-39
7.3 Prueba de hipótesis	40
8. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	41
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41-42
10. AGRADECIMIENTO	42
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43-44
12. ANEXOS	45-48

1. Palabras Clave:

Tema Gestión del conocimiento – Competitividad educativa

Especialidad Educación

Keywords:

Topic Knowledge Management - Educational Competitiveness

Specialty Education

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	OCDE		
	ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
Preparación de docentes y desarrollo profesional	5. Ciencias Sociales	5.3 Ciencias de la Educación	Educación General

2. TÍTULO

**Gestión del conocimiento y competitividad educativa de
la Escuela de Infantería del Ejército Peruano-Chorrillos;
2017**

**Knowledge management and educational
competitiveness of the Infantry School of the Peruvian-
Chorrillos Army; 2017**

3. RESUMEN

Esta pesquisa tuvo como propósito relacionar gestión del conocimiento y competitividad educativa desde la percepción del Personal de la Escuela de Infantería - Chorrillos, 2017. La investigación según su alcance de tipo descriptivo a partir de un diseño no experimental, transversal- correlacional; que tuvo como población muestral a 102 personales de la Institución mencionada y a quienes se les administro dos cuestionarios uno para la gestión de conocimiento y otro sobre competitividad educativa. Los cuestionarios fueron sometido a pruebas de validación, llegándose a comprobar que existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y Competitividad educativa desde la percepción del personal de la Escuela de Infantería - Chorrillos, 2017; al obtener un nivel de significancia de 0,00 menor al estimado de 0,05.

4. ABSTRACT

The purpose of this research was to relate knowledge management and educational competitiveness from the perception of the Infantry School Staff - Chorrillos, 2017. The research according to its descriptive type scope from a non-experimental, cross-correlational design; which had as a sample population 102 personnel of the aforementioned Institution and to whom two questionnaires were administered, one for knowledge management and the other on educational competitiveness. The questionnaires were subjected to validation tests, confirming that there is a significant relationship between knowledge management and educational Competitiveness from the perception of the personnel of the Infantry School - Chorrillos, 2017; when obtaining a significance level of 0.00 lower than the estimated 0.05.

5. INTRODUCCIÓN

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

Los antecedentes, que contribuyeron para desarrollar y arribar a las siguientes conclusiones:

Para (Muro, 2019, pág. 42) en su investigación concluye el nivel de gestión de conocimiento con docentes de la UGEL 3- Red Educativa N°3; un 40.5% tiene una regular gestión del conocimiento, mientras que un 59.5% tienen buen nivel, sin embargo un a un sólo docente se le considera como malo.

En los educadores pertenecientes a la entidad en estudio, el nivel de competencias profesionales da como resultado que un 59.5% tienen una buena competencia profesional, como regular el 40.5%, sin tomar en cuenta el nivel malo.

Al establecer la relación entre el estado de gestión del conocimiento con competencias profesionales de la entidad; tuvo una significancia bilateral de 0.494 que es > 0.05 rechazándose la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación fue de 0.081, existiendo relación mínima, acercándose más a 0 y alejada a 1.

Mientras que para (Hernandez, 2017) expone la importancia de la gestión del conocimiento en las organizaciones y así como generar conocimiento, el mismo que influye en desarrollo de competencias laborales, siendo entendible la preocupación en las empresas, en que sus procesos productivos se desarrolle la eficiencia, evitando pérdidas económicas, optimizando recursos y más aun siendo competitivas en relación a las demás. Expone una diversidad de conceptos y reflexiones en referencia a la importancia tanto del conocimiento, así como de la gestión del conocimiento.

Igualmente (Torres, 2016) en su investigación encontró que existe influencia significativa de la gestión de conocimiento en competencias profesionales de

docentes. De igual forma se aprecia en los hallazgos encontrados para las citadas variables son correlacionales tanto en sus dimensiones como en sus totales, por lo que afirma que cumplió con los objetivos dados, sin ninguna excepción.

Finalmente, (Figuroa, 2017) encontró un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$ a un nivel de confianza de 95%; aceptándose la hipótesis de investigación “la gestión de conocimiento con el marketing interno tienen relación en forma significativa en el desarrollo de ventajas competitivas del sector hotelero en diferentes distritos de Huánuco.

Con respecto a la gestión del conocimiento un 63.9% es alto con respecto a la percepción del gerente del hotel; un 25.3% alcanzó muy alto y un 10.8% resultó bajo. En cuanto a Ventajas Competitivas el resultado fue alto con un 68.7%, muy alto un 22.9 % y bajo solo un 8.4 %. Del total de muestra las sociedades anónimas o unipersonales vienen hacer el 45% son, 11% de empresas hoteleras de responsabilidad limitada. Por lo que el autor concluye que existe relación significativa entre gestión de conocimiento y el marketing interno con las ventajas competitivas de los hoteles en el distrito de Huánuco; en un nivel de confianza de 95%.

En cuanto a competitividad (Cruz, 2016), encuentra que la relación entre las variables competitividad y gestión de Calidad tienen un impacto positivo en empresa de estudio. La población consta de 81 trabajadores, siendo la muestra fue de 40 personas; se utilizó como instrumento las encuestas y los cuestionarios con preguntas cerradas, que fueron tabulados y sistematizados. Del análisis de resultados y discusión, el autor concluyó que un 58% muestran conocimiento innovadoras para incrementar competitividad, mientras que un 43 % no. El 45% de trabajadores da ideas respecto al mejoramiento del crecimiento de la gestión, el 33% en mejoramiento de infraestructura y un 23% para mejorar la producción utilizada. Por lo que se demuestra la importancia de los componentes de competitividad que permitirá lograr la buena gestión de calidad.

Mientras que (Granda, 2018), en su investigación sostuvo en cuanto a competitividad, que el 100% ofrece precios bajos, mientras que el 80% ofrece un servicio distinto al de la competencia, el total de colaboradores manifiesta sus cualidades en cuanto a la atención al cliente, en tanto el 80% usa estrategias para mantenerse en el mercado. Del total, solamente el 20% son colaboradores que trabajan en equipo. Es de suma importancia las estrategias de competitividad de las MYPE, debido a que éstas influyen en la calidad de servicio que da a los clientes considerando las expectativas tanto de competidores, así como de los clientes.

Finalmente, (Román, 2018) en su trabajo de investigación el autor concluye que un 93% de los trabajadores tienen la capacidad de resolución de problemas. Sin embargo, para la variable competitividad prima el factor de innovación con un 73%.

5.1.2. Fundamentación científica

5.1.2.1. Gestión del conocimiento

Si nos referimos al término de **gestión del conocimiento**, es necesario **conocer** en primer lugar que es “gestión”, en este sentido Koontz y Weihrich (citado por Pavez, 2000) conceptúan a la palabra gestión como “el proceso mediante el cual se utiliza o despliega diferentes recursos elementales para contribuir a los objetivos en una entidad”

(Pavez, 2009) da énfasis a que la gestión del conocimiento debe cumplir con la definición que se expresó anteriormente, entendiendo como recursos al conocimiento.

Diferentes autores definen el concepto de gestión del conocimiento, en este sentido Pavez (2009) presenta las siguientes definiciones:

“Es el proceso sistemático de organizar, filtrar, buscar y presentar la información con la intención de mejorar la comprensión de las personas específicamente en un área de interés”.

“Es el desarrollo organizacional que tiene como objetivo la combinación sinérgica de información y tratamiento de datos a través de las capacidades de la creatividad, tecnologías de información, y las capacidades de innovación de las personas”.

Finalmente, Pavez (2009) en relación a las anteriores definiciones, lo conceptúa como “el proceso sistemático de seleccionar, detectar, filtrar, organizar, usar y presentar la información por los integrantes de una entidad, con el objetivo de aprovechar en conjunto los recursos de conocimiento que se basan en el capital intelectual propio de las entidades, que se orientan a potenciar las competencias organizacionales y la generación de valor”.

(Carrión, 2009) conceptúa a la gestión del conocimiento como: “El conjunto de sistemas y procesos que permitirá que el Capital Intelectual de una entidad crezca en gran manera, particularmente en la resolución de problemas de manera eficiente, mediante la gestión de sus capacidades, cuyo el propósito final será generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo “

Asimismo, un autor refiere a la **gestión** del conocimiento y da énfasis en la existencia de dos procesos fundamentales, siendo el primero la creación de conocimiento y el segundo, la transmisión de conocimiento. Estos procesos están muy interrelacionados y unidos hacen que el conocimiento en las organizaciones mejore y se utilice (Canals, 2003).

Para este autor es necesario que la gestión del conocimiento trabaje con una serie de instrumentos la que conduzca a la creación del conocimiento y de igual forma a impulsar su transmisión. Para la creación del conocimiento tenemos como instrumentos la base de datos de relación y los documentales y para la transmisión del conocimiento tenemos a intranet y los portales que muy bien coadyuvaría a la comunicación en las organizaciones y además permitiría su almacenamiento y depósito correspondiente.

5.1.2.1.1. Teoría sobre gestión del conocimiento

La teoría del conocimiento tiene por objeto de estudio al contenido del pensamiento; relacionándolo entre el pensamiento y la realidad y sujeto y objeto. Desde este punto de vista es considerada como una disciplina filosófica que también es conocida como gnoseología que según sus raíces griegas significa gnosis=conocimiento y logos= tratado. Tanto la teoría como el conocimiento son disciplinas filosóficas encargadas del estudio del pensamiento.

A través de la historia y para muchos pensadores el término conocimiento ocupa un importante lugar, sin embargo, el término conocimiento no tiene un concepto definido y dista de ser única y precisa; como lo expuesto por Santo Tomas de Aquino, Nietzsche Jean-Paul Sastre, Marx, Platón, Aristóteles, René Descartes, Emmanuel Kant, Hegel, Martin Heidegger, , entre otros.

Un ser humano que conoce la conciencia cognoscente gira en torno al objeto que se requiere aprehenderlo. Por ello el objeto se convierte en el centro en comparación a los demás; por eso es que se dice “para conocer se debe aprender espiritualmente el objeto”.

El conocimiento, según Hessen, en sus orígenes describe dos aspectos: el psicológico y lo lógico, abordando solamente dos de las cuatro teorías como son el racionalismo y el empirismo.

El racionalismo, sostiene que la razón y el pensamiento vienen a ser una fuente principal del conocimiento. Además señalan que existe el conocimiento si es válido universalmente y lógico. De allí que Platón expresa que todo saber para ser verdadero tienen que cumplir condiciones lógicas y de validez universal. Hessen es quién encontró la importancia de la razón en el proceso de conocimiento gracias al racionalismo filosófico y señala que el pensamiento es fuente única del conocimiento; dando a la

verdad una necesidad lógica y validez universal; en esto tenemos a la matemática.

Mientras que la teoría del empirismo, sostienen que el conocimiento parte de la experiencia; es decir solo surge al tener contacto directo con la realidad sin conocimientos a priori. Locke es un gran defensor del empirismo y adopta la postura empírica señalando que el conocimiento proceden de la experiencia pero la validez lógica no depende de la misma.

Así como en el racionalismo, en el tiempo existen diferentes pensadores como Hume y Locke, sostuvieron al empirismo como fuente principal del conocimiento, pero al final reconocieron que es imposible debido a que lo más importante es el valor lógico del conocimiento y no lo psicológico; proponiendo un conocimiento independiente a la experiencia.

Para Hessen; la psicología moderna ya viene demostrando que hay conocimiento que no parte solo de la experiencia sino también el pensamiento interviene en su producción. Con lo que ya es contraria y diferente al empirismo. Tampoco el racionalismo resiste a la psicología por considerar la existencia de conceptos innatos. Con respecto a lo lógico tanto el racionalista y el empirismo se le otorga la razón, incluso plantea posturas intermedias como las intelectuales y el apriorismo a desarrollar (Moyado, 2015).

5.1.2.1.2. Aprendizaje organizativo

El aprendizaje organizativo como actividad, se ocupa de conducir a las entidades, sean privada, gubernamentales y sin fines de lucro, para que cumplan sus funciones con eficacia, estimular a los trabajadores al logro máximo de su desarrollo, de esta manera lograr que el mundo sea un lugar mejor. (Curto, 2009)

Con el aprendizaje organizativo, se edifica disciplinas y principios muy importantes: es decir una organización aprende si logra las metas que se ha propuesto para el futuro. En el mundo empresarial, aprender es mucho más

que querer lograr crear el futuro que deseamos. En la actualidad, vivimos en una sociedad altamente competitiva y el sólo el conocimiento dará a la organización el margen necesario para sobrevivir y mantenerse en la competencia. El aprendizaje organizativo se sostiene en algunas disciplinas importantes como son:

El enfoque sistemático: Con este enfoque se logra un profundo entendimiento de todo el sistema, mediante la comprensión de las relaciones de los elementos que componen “el sistema”. Ningún sistema organizativo es cerrado, todos son abiertos, afectados por el entorno, siendo altamente complejos. No existe la fácil comprensión de nada en estos sistemas.

Cultura empresarial. - Abarca las normas y valores compartidos por los entes de una organización, los mismos que determinan el carácter de interacción dentro del grupo, así como con las relaciones externas a la organización. La cultura organizacional se cimienta en ideas en convicciones e ideas sobre los objetivos propios y normas de comportamiento para vencer. De los valores de la organización se formarán las normas que determinarán el comportamiento interno de los grupos de trabajo.

La visión compartida. - Es la conciencia de grupo, es decir es la comprensión de cada uno de los objetivos de la organización, empeñándolo en el esfuerzo consiente de su contribución.

Los modelos mentales. – Viene a ser el concepto que tiene una persona, acerca de sí mismo, así como de los demás, de su entorno y también de las cosas con las cuales el individuo interactúa, siendo la interpretación individual más objetiva y es construida sobre analogías.

El dominio personal, es la disciplina que se impone el individuo para lograr las metas que quiere en la vida, el dominio personal va más allá de

las habilidades y de la competencia, trasciende a orientar la vida como trabajo creativo, es decir vivir la vida con un enfoque reactivo.

El diálogo de grupo, a través de esta disciplina se fortalece e integra la inteligencia colectiva. Mediante el diálogo es posible aplicar modernas técnicas que con práctica y disciplina estimularán la curiosidad y profunda comprensión, de un grupo. (Ramírez, 2008)

Conocimiento organizativo

Si queremos referirnos a conocimiento organizativo, sería conveniente hablar del significado de **conocimiento**, y se define como la capacidad de adquirir datos, transformarlos en información, sea mediante experiencia o aprendizaje. Sus principales características son:

- No es fácil de estructurar y de transferir
- Existen distintos tipos de conocimiento.
- Muy relacionada con el individuo que la interpreta.
- En la medida en que se comparte, el conocimiento genera valor

A continuación, se detalla los distintos tipos de conocimiento organizativo:

Tácito: Está asociado al contexto y no es fácil de formalizar, comunicar, estructurar o gestionar, es un conocimiento que se está en la mente de las personas (subjetivo o inconsciente). Es el conocimiento más valioso porque es el más difícil de imitar.

Implícito: Es el conocimiento que se practica de manera habitual con una marcada habilidad para esquematizar, comunicar y estructurar. Es el conocimiento que sabemos y tenemos, pero no nos damos cuenta que lo usamos a diario.

Explícito: Es un el conocimiento que encuentra en documentos, bases de datos, manual de procedimientos, EIS. Es un tipo de conocimiento que se puede estructurar, obtener, almacenar, codificar y transmitir con facilidad.

5.1.2.1.3. Organización del conocimiento

Es una disciplina que nace con el propósito de incrementar la información y conocimiento. A partir de esta organización se juntan técnicas diversas para organizar las relaciones entre documentos, el mismo documento y conceptos. Por tanto la clasificación, recuperación y visualización de la información son campos netamente relacionados a la organización del conocimiento.

Una buena gestión del conocimiento debe tener una buena organización del conocimiento como uno de sus procesos básicos y técnicos. Esta orientación solo está dada en forma general y muy poco orientados a la mejora concreta de las organizaciones que también sus objetivos son concretos y específicos.

En gran medida los métodos de organización parten de principios de organización; es decir de los bibliotecarios como forma de organización del conocimiento; entre las herramientas a citar tenemos los vocabularios controlados y esquemas de clasificación.

Según (Sanchez, 2009); señala entre las técnicas tenemos las redes neuronales, procesamiento de lenguaje, algoritmos genéticos, extracción de entidades y asociaciones conceptuales. En este campo también se trabajan la elaboración de bases de conocimiento para el dominio y análisis de información y análisis de los textos.

5.1.2.2. Competitividad educativa empresarial

De lo señalado por Porter (1990, p.45); una competitividad educativa empresarial es cuando las empresas o instituciones justamente logren competitividad dentro de la productividad. Por tanto define de esta manera para comprender los elementos que fundamentan la economía sostenible de un lugar específico como una institución educativa, una región o un país.

Para Porter; es en las organizaciones e instituciones donde se relacionan recursos para generar bienes y servicios con eficiencia y buena productividad; es decir el reflejo de lograr altos niveles de prosperidad en ciudadanos es tener una alta productividad. Una organización es más

productiva cuando se da dentro de un ambiente laboral positivista; de allí que las instituciones se preocupan por la competencia ofreciendo servicios de calidad productiva.

Según Alarco et al. (2011), expresa que existe una relación estrecha entre la competitividad y la capacidad de producir con menor costo un producto. Para Buckley et al. (1998); relaciona los términos de competitividad con eficiencia; donde la competitividad tiene en cuenta en la producción tanto los fines como los medios para lograrlo.

.A partir de lo señalado por el reporte del comité Selecto de la Cámara de Lord Comercio Exterior (1985); la competitividad es una institución con capacidades de creación de servicios y productos de calidad en un tiempo corto y de menor costo; en competencia nacional e internacional. En nuestra actualidad es muy conocido este término y usado permanentemente en las redes de información; si uno no es competente uno tiende a desaparecer y las organizaciones necesitan de personal calificado. La competitividad busca mejorar la demanda real en función a la oferta competitiva. Es un término que se encuentra inmerso en la cultura de la globalización.

Según Ulloa (2010, p.83), hablar de competitividad es hablar de dos vías próximas de asociación. Una en donde los protagonistas de la cadena productiva generan prácticas e ideas con el objetivo de bajar costos de servicios y productos, aumentando la productividad y mejorando la calidad en sea en el proceso de fabricación, comercialización, venta y difusión, con la intención de ganar y consolidar un espacio en los mercados tanto nacionales como internacionales. Una segunda asociación de competitividad implica todo aquello a lo “económico” que significa un país generará riqueza e ingresos, sólo con un conjunto de requisitos básicos, sean tecnológicos, políticos, económicos, sociales, científicos y culturales en un escenario de globalización.

5.1.2.2.1. Teorías sobre competitividad

La competitividad es la capacidad que tiene una organización privada o pública, con o sin fines de lucro, de mantener sistemáticamente ventajas

comparativas, las que le permitirán alcanzar, sostener y mejorar una determinada posición en el entorno socioeconómico (Nieto, 2001)

Para incrementar el nivel competitivo en una empresa hay que incorporar principios de competitividad a las actividades y operaciones de una empresa. Porque la efectividad de aplicación de dichos principios por los trabajadores y todos los comprometidos con la empresa va incrementar el nivel competitivo.

Para el autor son cuatro las etapas de evolución, cada una de ellas con un nombre específico, así como una serie de características, que se enuncian a continuación:

Etapas Incipiente

En estos tiempos una empresa es muy vulnerable a los cambios del medio ambiente, pues funciona de manera autodefinida, su actuar es según las presiones del mercado o también se dice a capricho y estado de humor de los dueños. En esta situación, el aplicar los principios de competitividad es prácticamente nula, por lo tanto, existe poco control sobre su destino, reaccionan más por intuición a los cambios del medio ambiente y por lo que se desorientan y se desconciertan con todo lo que sucede a su alrededor.

Etapas Aceptable

En esta etapa, se subsanaron los principales puntos de vulnerabilidad, se cuentan con los cimientos adecuados, haciendo un buen papel ante los ojos del público consumidor y la competencia. En esta etapa se aplican aceptablemente los principios de la competitiva, y aunque el dominio no es total, debe seguir fortaleciendo dichos principios, el equipo directivo se responsabiliza del futuro de su organización y dirigiendo su destino hacia sus metas y objetivos, lo que representa una gran ventaja para la empresa.

Etapa Superior

En esta etapa la compañía comienza ocupando posiciones de liderazgo y caracterizándose por el grado de innovación que mantiene dentro de su mercado. Asimismo, continúa dominando los principios de competitividad, manteniéndose despierta y reaccionando de inmediatamente a cualquier cambio del medio ambiente.

Etapa Sobresaliente

Esta es la etapa visionaria, no sólo por la generación a ritmo acelerado de tecnología directiva, sino también adaptándose a los cambios y las demás se van adaptando la industria. La empresa es amenazada constantemente por los competidores de las etapas anteriores, en el que buscan debilidades en el mercado. Es en esta etapa que los principios de Competitividad son aplicados con mucha eficiencia, siendo así que todos los miembros de la compañía tienen real convencimiento de sí mismos. Es posible en esta etapa que la empresa pueda compartir su tecnología directiva con las demás, sean del rubro o no a la industria en la que compiten. La compañía puede compartir los resultados y la manera de cómo alcanzaron su posición actual.

5.1.2.2.2 Competencia emocional

Según la teoría de inteligencias múltiples de Gardner (1983) los seres humanos pueden tener algunas de esas inteligencias o más, susceptibles de ser desarrolladas o no. A la vez comenta que no existe una sola inteligencia, en vista que las facultades humanas son independientes entre sí.

Goleman (1999) en "La práctica de la inteligencia emocional" hace referencia a que el éxito de un individuo no sólo depende de sus estudios académicos o del coeficiente intelectual. Lo más importante es el nivel de inteligencia emocional, lo que significa tener Conciencia de nuestras

emociones, comprendiendo los sentimientos de los demás, con habilidades para afrontar retos de la vida y desarrollando habilidades sociales.

A partir de la obra de Goleman (1999) "La práctica de la inteligencia emocional" la competencia emocional en el ámbito de la empresa es definida como "una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente"

Goleman, hace referencia que las competencias emocionales se agrupan en conjuntos, de cuales cada uno de ellos se basa en una capacidad subyacente de la inteligencia emocional, capacidades que son importantes si las personas quieren aprender las competencias necesarias para tener éxito. Goleman afirma que el marco de la competencia emocional esta subdividido entre dos grandes factores que son la competencia personal (Consciencia de uno mismo, autorregulación y motivación) y la competencia social (empatía y habilidades sociales). Según lo define el autor, es la forma como una persona es consciente de sus propias emociones y la relación de interacción sujeto-medio. Desde esta perspectiva, podemos considerar que la persona competente emocionalmente es capaz de identificar las propias emociones y las de los demás y tiene auto-control y habilidades emocionales. Tales capacidades pueden ser aprendidas ya que la competencia emocional se crea y se fortalece mediante experiencias subjetivas en la infancia y el temperamento innato. (De Souza Barcelar)

A continuación, se presenta las capacidades a desarrollar con la inteligencia emocional:

- Motivación:
- Empatía.
- Reconocer las propias emociones
- Crear relaciones sociales.
- Manejar las propias emociones

5.1.2.2.2. Planeamiento de metas

Mediante los proyectos de inversión, generalmente se estructuran y se plantean las metas, no obstante, en un plan se debe tener en cuenta el desarrollo de las tareas específicas.

La formulación de un Plan de Acción debe priorizar las iniciativas más importantes para cumplir con las metas y objetivos de gestión que se requiere para que se estructure de manera adecuada su financiamiento y enlazándose con el presupuesto de la institución.

En un Plan de Acción se establecen responsables, plazos, un sistema de seguimiento y monitoreo de cada una de las actividades de la empresa, por lo que dichas actividades comprometen en gran parte al personal de la compañía,

Los planes de acción son documentos debidamente estructurados que forman parte del Planeamiento Estratégico de la Empresa, ya que, por medio de ellos, es que se busca “materializar” los objetivos estratégicos previamente establecidos, dotándoles de un elemento cuantitativo y verificable a lo largo del proyecto.

Los planes son colocados en un espacio y tiempo definido, determinándose responsabilidades a las tareas específicas que contribuirán al cumplimiento de los objetivos superiores, de acuerdo a las necesidades y metas.

A continuación, se define un esquema para la elaboración un plan de acción efectivo:

a. Presentación Ejecutiva del Plan

Es el resumen ejecutivo dirigido al individuo que tomará decisiones, al que pretenda ubicar en su contexto general y superior a los ejecutivos superiores que estén involucrados en el proyecto, dotándoles de una herramienta de Gestión y medición de resultados.

b. Definición de Objetivos del Plan

Son objetivos distintos a los objetivos estratégicos del Negocio, no obstante, en dichos objetivos se establecen cómo éstos se relacionan y contribuyen para que se alcancen objetivos superiores.

c. Definición de líneas Principales de Acción

Aquí se proponen de manera específica las áreas, campos o temáticas principales del plan de acción, es decir, se defina de manera concreta cual o que campo (s) se verán influenciados con la ejecución del plan.

Cada definición de estas líneas es muy distinta para cada negocio, debido a que el mismo se orientará a las áreas de influencia del entorno de la empresa.

Tenemos el caso de una dependencia del Estado como ser la Secretaria de Agricultura y Ganadería, en esta dependencia se establecen líneas de acción, y se orientarán a su entorno en relación a sus objetivos superiores: que pueden ser:

- Seguridad Alimentaría
- Seguros Agrícolas
- Cadenas de Comercialización.
- Micro y Pequeña Empresa Agrícola
- Y otros más que se reconozcan en su plan Estratégico.

d. Establecimiento de dependencias Jerárquicas y Responsabilidades Generales

Para el plan de acción, es indispensable que contemplar en líneas muy específicas las dependencias o niveles jerárquicos que se involucran en el cumplimiento de dicho plan.

Con el objetivo de concretar las responsabilidades buscando que apoyen a la consecución de las metas propuestas.

e. Cronograma de Actividades

Todos los planes de acción contienen un cronograma detallado de las actividades, que muestre las principales tareas y sus asignaciones, así como su tiempo de cumplimiento.

El cronograma se debe detallar de minuciosa, presentándose de manera ordenada, deduciéndose desde los objetivos principales hacia las actividades principales y finalmente especificando responsabilidades en la supervisión y determinación de indicadores medibles de los resultados.

f. Responsabilidades y Apoyos

En un plan de acción no sólo se determinan a los responsables de la ejecución de las actividades propuestas, también se debe establecer qué recursos servirán de apoyo para el cumplimiento y la forma de cómo esos recursos se materializarán. Los recursos pueden ser: Humanos, económicos, legales etc.

g. Supervisiones

Un plan de acción no sólo muestra indicadores medibles de resultados, sino también, establece bajo responsabilidad quien estará a cargo del seguimiento o supervisión.

Para la ejecución de un proyecto, la supervisión es trascendentalmente importante, ya que orienta al que toma decisiones o a los principales colaboradores comprometidos con la planificación estratégica en la toma de decisiones oportunas que permitirán ubicar el plan o reacomodar posiciones cuando aún es “oportuno” sin sacrificar objetivos generales o recursos que lesionen la capacidad económica de la compañía.

h. Decisiones Estratégicas

Las decisiones se deben tomar de manera “oportuna”, lo que no significa que se tomen sin ninguna protección que respalde a quienes se involucren dicha decisión.

i. Divulgación

En un plan se debe establecer las instancias de divulgación o bien las estrategias para que se conozca el plan a todos los involucrados, a través de un cronograma de visitas, que se dirige a los involucrados en la ejecución del Plan.

j. Actualizaciones

En caso de actualización de tareas se comunicará al personal dichas actualizaciones y el personal se adecuará a cualquier cambio surgidos, incluyéndose en el plan.

5.1.2.2.3. Gestión directiva

Las competencias vienen a ser **“todas las capacidades de una persona que son observables y medibles, las que permiten lograr un resultado de calidad y desempeño por excelencia. Dichas capacidades no solamente son conocimientos sino también actitudes, destrezas, motivación y compromiso”**. (Taype Molina, 2015)

Las competencias directivas en la gestión de una organización, se relacionan directamente al logro de calidad y competitividad en las mismas, por lo que esto implicará dejar algunas actitudes, para desarrollar nuevas, cambiando hábitos y luego incorporando otros, que permitirán a los directivos ser más competitivos, logrando alcanzar altos niveles de efectividad y eficiencia.

En este sentido algunos investigadores, plantean diferentes modelos de competencias directivas de una organización, siendo las más relevantes: Competencias estratégicas, intratégicas y de eficacia personal.

Competencias estratégicas, es la capacidad que tienen los directivos en relación al entorno externo. Veamos algunas de estas competencias.

Por ejemplo, **la visión de negocio**, a través de esta capacidad el individuo reconoce y aprovecha las fortalezas, oportunidades y peligros externos que pueden repercutir en la efectividad y competitividad de un negocio.

Asimismo, tenemos la **capacidad de resolución de problemas**, mediante el cual el directivo identifica un problema, con la capacidad de síntesis y conllevando a toma de decisiones.

También está **la gestión de recursos**, en el cual un directivo hace uso de los recursos ideales, rápidos, económicos y eficaces con el objetivo de obtener los resultados deseados.

La orientación al cliente, es la capacidad de responder con rapidez y eficacia a las sugerencias y necesidades de los clientes,

Competencias Intratélicas, es la capacidad ejecutiva y de liderazgo en relación al entorno interno de la organización. Veamos alguna de estas capacidades

Comunicación, se puede decir que un trabajador bien informado desarrollará mejor estas capacidades, al emplear no solo los procedimientos formales sino también los informales, proporcionando datos concretos, los mismo que permitirán respaldar sus observaciones como sus conclusiones.

Organización, es la capacidad de asignar objetivos y tareas al personal adecuado para la realización de trabajos, planificando su seguimiento.

Empatía, capacidad de tener en cuenta las preocupaciones de los demás, poniéndose en el lugar de ellos, respetando sus sentimientos.

Delegación, es la capacidad que tiene el directivo para delegar responsabilidades al personal y que, a su vez, ellos desarrollen la

capacidad en la toma de decisiones, disponiendo de los recursos necesario para cumplir con los metas de la organización.

Coaching, el directivo ayuda a los trabajadores a que ellos descubran áreas de mejora, y que ellos desarrollen sus habilidades y capacidades profesionales.

Trabajo en equipo, es la capacidad que tienen los directivos para fomentar un ambiente de comunicación, colaboración y confianza entre sus colaboradores y los estimulas para el logro de objetivos comunes.

Competencias de eficacia personal, son las capacidades que tiene el trabajador en relación a su entorno.

Veamos ahora cada una de estas competencias:

La proactividad, son las capacidades de un individuo para desarrollar la iniciativa, creatividad y autonomía personal.

El autogobierno, vienen a ser las capacidades que logra un individuo a través de la disciplina, concentración y autocontrol.

Gestión de personal, es una competencia que permite el desarrollo de capacidades como la gestión del tiempo, del estrés y gestión del riesgo.

Desarrollo personal, implica la autocrítica, autoconocimiento y cambio personal.

5.1.2.2.4. Ambiente laboral

Uno de los aspectos a considerar dentro del ambiente laboral la emotividad del trabajador. Si en una organización existe un clima laboral, es lógico que exista un buen rendimiento y productividad de los mismos: Por ello en gran medida el bienestar de los colaboradores están determinados por el ambiente laboral que muchas veces son difíciles de precisar porque que pueden ser observables y no; repercutiendo en el ambiente laboral.

Muchos autores coinciden en que en toda organización debe existir un plan con cláusulas donde se especifiquen la permanencia sostenida de un

ambiente saludable que permitan el cumplimiento de metas y objetivos trazados desde el inicio de la ejecución del proyecto. Por tanto aquí radica la importante para todo emprendedor para que repercuta en el desempeño de su equipo de trabajo.

Para que una empresa sea más rentable y escalable, es muy importante que los empleados puedan crear un clima laboral, pues un empleado feliz genera mejores resultados en la empresa.

Las empresas generan valor teniendo a trabajadores felices, que se involucran en todas sus necesidades y cumpliendo las expectativas empresariales.

Una forma de definir la relación de los trabajadores, es el ambiente laboral, la seguridad de los empleados para así obtener resultados positivos tanto para los trabajadores y la empresa.

En un ambiente laboral se agrupan factores que motiven a los empleados a ejecutar con gusto sus actividades en la empresa, por lo que dicha actitud de los empleados tiene como resultado, un mejor rendimiento.

Si los trabajadores tienen claro sus funciones, procedimientos en sus labores y las metas a cumplir, entonces se garantizará un excelente desempeño profesional. Si los trabajadores se sienten cómodos en su lugar de trabajo, entonces tienen la posibilidad de desempeñar correctamente sus labores.

Obviamente cuando se inicia un proyecto empresarial es importante la selección de empleados acorde a los conocimientos, actitudes, capacidades y experiencias requeridas. Para el éxito de una empresa depende de la productividad laboral (Eolivier, 2018).

Para construir un buen ambiente laboral se debe tener en cuenta lo siguiente:

- **Motivación a los colaboradores:** es importante dar el reconocimiento merecido, elogiando el buen desempeño de los trabajadores.

- **Propiciar la amistad en el trabajo:** donde los trabajadores pasan la mayor cantidad de tiempo en su centro de labores, por lo que el compañerismo y la amistad son pilares para su felicidad. Del centro de labores deben salir buenos amigos, particularmente cuando se labora en un ambiente saludable.
- **Mejorar la relación comunicativa:** La falta de comunicación, genera diferentes problemas en los trabajadores. A veces por la diversidad de jerarquías en el trabajo, por las necesidades de cada área del centro laboral deben ser atendidas en forma ágil.

5.1.2.2.5. Factores influyentes en el ambiente laboral

Entre los factores del ambiente laboral que influyen son:

Personales: Para el cumplimiento de las tareas en el centro de labores, influyen las características individuales y actitudes de los empleados, es decir mucho tienen que ver la práctica de los valores como el respeto, seguridad y confianza, así como su personalidad, su estado emocional para enfrentar diariamente al empleado para realizar sus labores. Hasta la vida familiar, motivaciones intrínsecas y extrínsecas que tenga y las expectativas a cumplir, influirán en un ambiente laboral.

Política del personal: Son actividades, normas y reglas que establece una empresa con el propósito de mejorar el ambiente laboral y son los incentivos, méritos y reconocimientos, los programas sociales, las actividades de recreación, el entretenimiento y la capacitación.

Liderazgo: En toda compañía un líder que adopte medidas acorde a las necesidades de cada empleado desde el campo personal hasta lo laboral, dependerá del líder para un ambiente laboral en equipo sano tanto para los trabajadores, como con los líderes.

Factores físicos: También influyen en el ambiente laboral instalaciones de la empresa, los recursos materiales, decoración, iluminación, la zona de confort o las zonas comunes del entorno físico.

Factores externos: Entre estos factores destacan los distribuidores, compradores, inversionistas quienes motivan el ambiente laboral

5.1.2.2.6. Tipos de ambiente laboral

Entre los diferentes ambientes que se podrían adoptar tanto la empresa como los que lideran para adquirir un ambiente laboral tenemos:

➤ **Autoritarismo explorador**

Este tipo de ambiente laboral se caracteriza porque son los jefes los únicos que imparten direccionalidad y toman decisiones en la una empresa; son los que plantean metas y objetivos sin tener en cuenta a su personal. Los que dirigen no muestran confianza a su personal y estos no tienen recompensa de nada y viven atormentados, con incertidumbre y maltratados. La comunicación unidireccional; es decir en un solo sentido donde las instrucciones lo hace el que lidera.

➤ **Autoritarismo paternalista**

Entre las características que presenta este tipo de ambiente laboral; uno es que las decisiones es aleatorio en algunas veces lo toma el líder y otras lo trabajadores. En muchas de las veces los trabajadores creen que están viviendo dentro de un ambiente estable y sin problemas ni remordimientos; pero lo cierto que existe demasiado paternalismo y condescendencia y donde la dirección se juega con la necesidad socio económico de sus trabajadores y sin cumplimiento de objetivos.

➤ **Ambiente consultivo**

Es un ambiente que se caracteriza por ser dinámico; donde las decisiones la toma el líder pero con opinión y participación de sus trabajadores; existe la confianza en sus empleados por lo que son escuchados sus propuestas en bien de la organización y los castigos y recompensas planteadas motivan y benefician a seguir trabajando en beneficio de la empresa.

➤ **Participación en grupo**

En este tipo de clima laboral los participantes siempre motivados por plantear propuestas, objetivos y trazar metas por mejor rendimiento en la organización; la toma de decisiones están dados por alcanzar los objetivos de la empresa por tanto se distribuyen las decisiones en toda la organización. En este tipo de ambiente laboral prima el trabajo en equipo.

5.1.2.2.7. Características del ambiente laboral saludable

Entre las características de un ambiente laboral dentro de una organización para ser considerados saludables tenemos:

- **Participación:** Es una característica de mucha importancia porque las personas al sentirse comprometidos en los proyectos de la compañía se sienten más identificado con ellos. Su participación conduce hacia el logro de los objetivos y la solución de los problemas que se emergen en una organización.
- **Comunicación:** La existencia de una comunicación horizontal es productiva debido a que un ambiente laboral donde reine la cordialidad y la honestidad y donde exista la libertad plena de emisión de opiniones; también los compromisos son mayores y de satisfacción porque el personal tienen los propósitos definidos como su misión, visión, metas y valores bien establecidos.
- **Reconocimiento:** La motivación a los trabajadores es muy importante porque al ser recompensados por la función que cumplen y principalmente por los logros alcanzados fortalece el desenvolvimiento y desempeño de los trabajadores en la empresa.
- **Competitividad:** En una empresa existe competitividad no solo por el líder de una organización, sino también por los trabajadores que son la principal fuerza para el logro de competencias. Por tanto un trabajador motivado incrementa la competitividad y además se caminarán hacia propósitos comunes.

Una de las características esenciales para un ambiente saludable es necesario que el personal estén bien capacitados, donde la flexibilidad se de en las actividades cotidianas, con buenas remuneraciones. Una organización que mantiene motivado y feliz a sus trabajadores tiene la llave del éxito y una clave para el buen desempeño es donde los trabajadores elijan el proyecto a trabajar, de acuerdo a sus potencialidades y capacidades (Eolivier, Emprendedores y Negocios,com, 2018)

5.2. Justificación

El trabajo a investigación es indispensable porque presenta y analiza en forma clara sobre la gestión del conocimiento y su relación en la competitividad educativa desde la perspectiva del Personal de infantería de la ETE.

En nuestra actualidad surge la necesidad en las organizaciones que los conocimientos se compartan y sean utilizados por sus miembros; de ese modo tengan la capacidad de valorarlos y asimilar si estos están al exterior; para ello se tiene que transferir el conocimiento desde el lugar donde nace hasta donde se utiliza.

Esto implica que se tiene que emplear una diversidad de técnicas y estrategias para poder almacenar, capturar y organizar el conocimiento en cada uno de los participantes y además de transformarlo en un ente activo intelectual que beneficie y se comparta en toda organización.

Toda organización para cristalizar sus acciones dentro de una sociedad justa y próspera requiere de una transformación en la forma de sentir y pensar. Para cumplir con el objetivo todo proyecto debe estar orientado hacia ello.

El beneficio social, indica la aplicabilidad de la investigación la cual puede realizarse en cualquier institución, en cuanto a su proyección en la sociedad, creo que es importante porque con la mejora del desarrollo de las competencias tendremos un mejor país, se benefician con esta investigación las instituciones involucradas.

El aporte científico; es que los resultados que se encontraran servirán de base y fundamento para otras investigaciones; debido a que en nuestros días la gestión del conocimiento juega un papel de importancia en toda organización.

El trabajo se encaminó con la rigurosidad que requiere una investigación; a partir de la aplicación de procedimientos, métodos descriptivos, diseño con naturaleza no experimental, transversal y de corte correlacional; cuyos resultados determinan la relación entre estas dos variables de estudio.

5.3. Problema

Toda organización depende de su producción y de la calidad de su producto; por tanto dentro de una organización las relaciones entre los proveedores tienen que tener un mismo nivel de conocimiento. Uno de los problemas que más se percibe en las empresas productivas que los pedidos no llegan con las características solicitadas y la demora en el tiempo; generando un desequilibrio y retraso productivo. Esto daña la imagen de una empresa y genera mayores costos al producto.

De la misma manera en las instituciones educativas formadoras de niños, adolescentes, adultos, existe la necesidad de proponer modelos que mejoren la calidad del profesional y de ello no es ajeno el Personal de la Escuela de Infantería del Ejército Peruano para estar preparados acorde a las necesidades de servicio.

A través del Proyecto Educativo Nacional que data al año 2007 se propone en uno de sus objetivos “maestros bien preparados para que ejerzan la profesión docencia”. Con este objetivo se trata de revalorar la profesión del formador en su conjunto como parte del sistema para mejorar las prácticas docentes en las diferentes organizaciones e instituciones encargadas para tal fin. Para ello se requiere una efectiva gestión del conocimiento por las organizaciones formadoras para mejorar sus estándares de calidad.

En su afán de mejorar el sistema educativo: el Ministerio de Educación centra su atención prioritaria en quienes las dirigen. La Escuela de Infantería Técnica del

Ejército es una organización encargada de la formación quienes tendrán el destino del resguardo, seguridad y defensa del estado. Para ello requieren sus autoridades una formación centrada en la calidad es decir con eficiencia y eficacia de esta manera firmando una cultura de calidad en nuestro país.

Necesitamos de profesionales competentes en las diferentes ramas y de esto no escapa el Personal de la Escuela de Infantería de Chorrillos, si bien es cierto no genera producción para ventas pero genera servicios y estos son calificados por los diversos usuarios que los utilizan, de ahí la decisión de abordar el problema, son estas las razones que llevaron a tratar el presente trabajo de investigación, el mismo que trata de dar respuesta a la siguiente interrogante:

¿Existe relación entre gestión del conocimiento y la competitividad educativa desde la percepción del Personal de la Escuela de Infantería del Ejército Peruano - Chorrillos, 2017?

5.4. Conceptuación y operacionalización de variables

5.4.1. Definición conceptual

La gestión de conocimiento es un proceso creativo dado a través de la transferencia, almacenamiento, utilización de conocimiento y con el propósito de mejorar resultados dentro de una organización.

5.4.2. Definición operacional

Gestión del conocimiento se medirá teniendo en cuenta tres dimensiones: aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo y organización del aprendizaje y a partir de los rangos de alto (184-250), medio (117-183) y bajo (50-116).

5.4.3. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Gestión del conocimiento	Aprendizaje organizativo	Adquisición de la información	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10;
		Diseminación de información	11; 12; 13; 14; 15
	Conocimiento organizativo	Interpretación compartida	16; 17; 18; 19; 20; 21;
		Almacenar conocimiento	22; 23; 24; 25; 26; 27;
		Transferencia de conocimiento	28; 29; 30; 31; 32; 33;
		Trabajo en equipo	34; 35; 36;
		Promoción del diálogo	37; 38; 39; 40; 41
	Organización de aprendizaje	Compartir aprendizaje	42; 43; 44; 45; 46; 47; 48; 49; 50
		Relación en distintos departamentos y áreas	
		Compromiso en el aprendizaje	
Competitividad educativa	Competencia emocional	Relaciones interpersonales	1, 2
		Empatía	3, 4
		Seguridad y desarrollo	5, 6
	Planeamiento de metas	Planificación curricular	7, 8
		Planificación de metas	9, 10
		Proyectos de innovación	11, 12
	Gestión del directivo	Interrelaciones	13, 14
		Liderazgo compartido	15, 16
		Competencia en mejoramiento	17, 18
	Ambiente laboral	Higiene laboral	19, 20
		Trabajo en equipo	21, 22
Trabajo en el aula		23, 24	

5.5. Hipótesis

Existe relación significativa y directa entre la gestión de conocimiento y competitividad educativa desde percepción del Personal de la Escuela de Infantería del Ejército Peruano - Chorrillos, 2017.

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo General

Determinar la relación entre gestión del conocimiento y competitividad educativa desde la percepción del personal de la Escuela de Infantería del Ejército Peruano - Chorrillos, 2017.

5.6.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de gestión del conocimiento desde la percepción del personal de la Escuela de Infantería del Ejército Peruano - Chorrillos, 2017.
- Describir el nivel de competitividad educativa desde la percepción del personal de la Escuela de Infantería del Ejército Peruano - Chorrillos, 2017.

6. METODOLOGÍA

6.1. Tipo y diseño de investigación

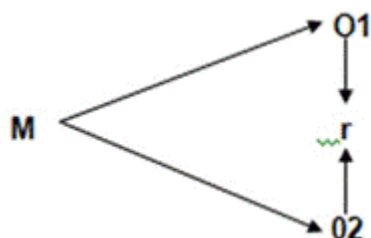
6.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de carácter descriptiva; la que permitirá describir la realidad de cada una de las variables y luego analizarlas.

6.1.2. Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño con corte transversal, no experimental, - correlacional; es decir que el instrumento se tomará en un solo momento.

Correlacional porque el objeto de estudio se analizará en forma independiente para su mejor comprensión y luego relacionarlo. Cuyo es quema es:



Donde:

M = Muestra.

O1 = Gestión del conocimiento

O2 = Competitividad Educativa

r = Correlación entre variable 1 y variable 2.

6.2. Población y muestra

La población muestral estuvo conformada por los Oficiales, administrativos y docentes de la Escuela de Infantería del Ejército Peruano - Chorrillos, 2017, que suman en total 102.

6.3. Técnicas e instrumentos

6.3.1. Técnicas

Se eligió como técnica la encuesta que nos permitirá emitir respuestas al problema planteado en calidad descriptiva, la relación entre variables a partir de la recogida de información como lo señala Tamayo (2006).

Esta técnica nos permitió recabar información en Oficiales, docentes y administrativos de la Escuela de Infantería - Chorrillos, 2017, con el propósito de obtener información sobre la gestión del conocimiento y competitividad en la Escuela de Infantería – Chorrillos.

6.3.2. Instrumentos

Entre los instrumentos aplicados tenemos el cuestionario para medir la gestión de conocimiento y competitividad educativa con Infantes de la Escuela Militar -Chorrillos; entre los valores que responden las preguntas son en desacuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo.

6.4. Técnicas de procesamiento

Entre las técnicas para procesar información se empleó la estadística descriptiva como la tabla de frecuencia tanto absoluta y porcentual, gráficos de barras para la comunicación de los resultados.

Para el contrastamiento de la hipótesis se utilizó la técnica de Coeficiente de Correlación Rho de Spearman, puesto que los datos son cualitativos y no paramétricos; es decir no cumplen con la prueba de normalidad establecida.

7. RESULTADOS

7.1. Presentación de resultados

En la presente pesquisa se empleó la estadística tanto descriptiva como inferencia y para procesamiento de información empleamos el paquete estadístico SPSS versión 22.

En la tabla 1 se identificara el grado de gestión del conocimiento desde la percepción del Personal en la Escuela de Infantería-Ejército Peruano.

En la segunda tabla se describirá el nivel de competitividad educativa lograda por el Personal de Escuela de Infantería del Ejército Peruano.

En la tercera tabla se presenta la relación entre gestión de conocimiento con competitividad educativa desde una perspectiva del Personal de Escuela de Infantería del Ejército Peruano.

7.2. Análisis e interpretación

Tabla 1

Nivel de gestión de conocimiento desde la percepción del personal- Escuela de Infantería del Ejército Peruano - Chorrillos, 2017

Nivel de Gestión del conocimiento	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	24	23.5	23.5
Medio	56	54.9	78.4
Alto	22	21.6	100
Total	102	100	

Fuente: Elaboración a partir de los resultados del cuestionario

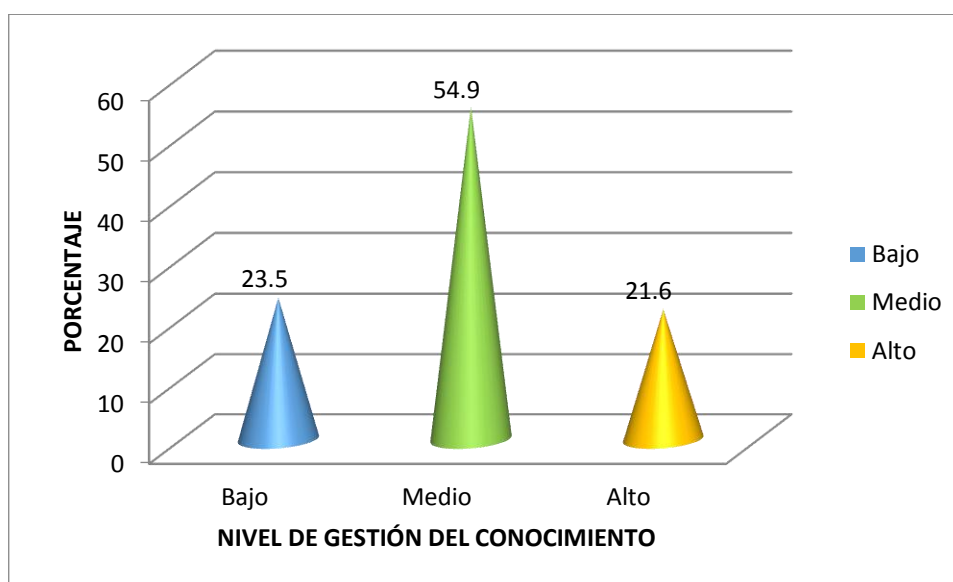


Figura: Nivel de conocimiento en el Personal de la Escuela de infantería

Fuente: Tabla 1

En la figura y tabla 1 se exponen la percepción que tiene el personal de la Escuela de Infantería del Ejército Peruano – Chorrillos acerca de la gestión del conocimiento que ponen en marcha en dicha institución. De acuerdo a las evidencias procesadas se determinó que el 54.9% del personal perciben se da en un nivel medio; un 21.6% perciben un nivel alto y el 23.5% perciben un nivel bajo. Se finaliza que predominante en la gestión del conocimiento el nivel medio desde la percepción del Personal de la Escuela de Infantería.

Tabla 2

Nivel de competitividad educativa desde la percepción del personal de la Escuela de Infantería del Ejército Peruano - Chorrillos, 2017.

Nivel de competitividad educativa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	24	23.5	23.5
Moderada	46	45.1	68.6
Alta	32	31.4	100
Total	102	100	

Fuente: Cuestionario aplicado

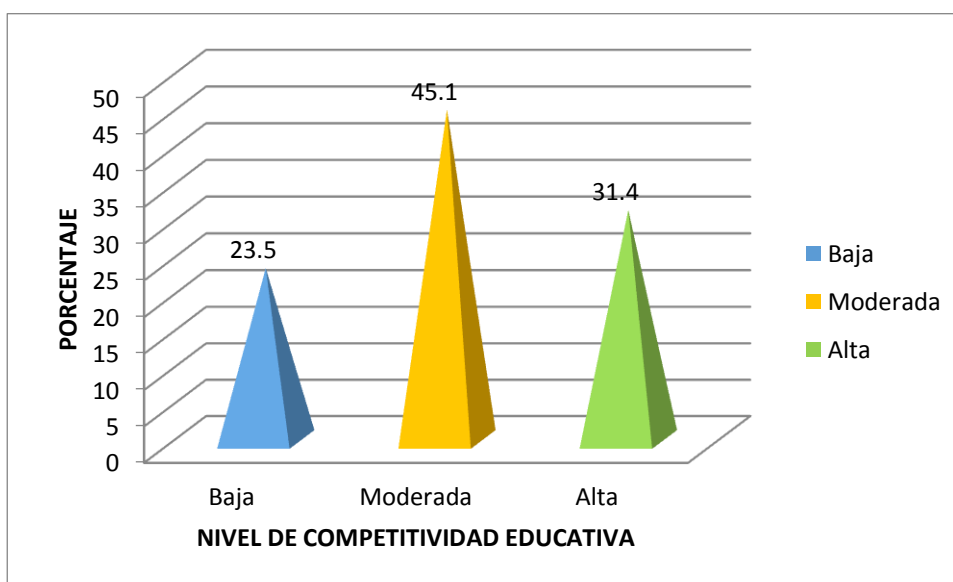


Figura: Nivel de competitividad educativa en el Personal de la Escuela de infantería

Fuente: Tabla 2

En la tabla y figura 2 percibimos donde la mayoría de encuestados en un 45.1% asigna el nivel moderado a la Competitividad educativa, mientras que un 31.4% opinan que es alta y solo el 23.5% indican que el nivel es baja. En conclusión se determina que el nivel moderado predomina en la percepción de la Competitividad educativa según el Personal de la Escuela de Infantería del Ejército Peruano - Chorrillos

7.3. Prueba de hipótesis

Tabla 3

Relación entre la gestión del conocimiento y competitividad a través del Coeficiente de correlación de Rho Spearman

		Gestión del conocimiento	Competitividad educativa
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,751**
	Sig. (bilateral)		,000
Rho de Spearman	N	102	102
	Coeficiente de correlación	,751**	1,000
Competitividad educativa	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	102	102

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 3 se presentan los resultados donde nos señalan la existencia de relación alta entre la gestión de conocimiento con la competitividad educativa desde la Percepción del personal de Infantería al obtener una Rho = 0.751).

Se concluye, a un 95% de confianza que existe una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ que el modelo de gestión de conocimiento tiene una relación significativa y positiva con la competitividad educativa desde la percepción del personal de la Escuela de Infantería del Ejército Peruano - Chorrillos, 2017.

8. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se confirma la hipótesis donde existe relación entre gestión de conocimiento con competitividad educativa desde la perspectiva del personal de la Escuela de Infantería del Ejército Peruano - Chorrillos, 2017.

Estos resultados son parecidos a los encontrados por (Hernandez, 2017) expone la importancia de gestión de conocimiento en organizaciones y así como generar conocimiento, el mismo que influye en desarrollo de competencias laborales pero difieren a los hallados por (Muro, 2019, pág. 42) al establecer la correlación entre gestión del conocimiento con competencias profesionales de la entidad estudiada; tuvo una significancia bilateral de 0.494 que es $>$ a 0.05 rechazándose la hipótesis de investigación. Asimismo, el coeficiente de correlación fue de 0.081, existiendo relación mínima, acercándose más a 0 y alejada a 1.

Al comparar con los resultados de Gonzales () se observa que sus hallazgos se asemejan al presente al encontrar el punto crítico de la empresa es una inadecuada gestión empresarial por tanto una mala competitividad en los MYPES; ya que sus actividades lo ejecutan con mucho empirismo.

Con los hallazgos encontrados con Talledo y Jiménez (2013) concluyendo con un modelo de gestión adecuada de acuerdo a las opiniones de los entrevistados. Por lo cual queda plenamente demostrada la hipótesis planteada en esta investigación.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Se concluye la gestión del conocimiento se relación significativamente y directa entre competitividad educativa desde la percepción del personal de la Escuela de Infantería del Ejército Peruano - Chorrillos, 2017; al obtener un nivel de significancia de 0.000 y una fuerza de correlación de $Rho = 0.751$.
- Se determinó el grado de gestión de conocimiento del personal de la Escuela Infantería del Ejército Peruano – Chorrillos que el 54.9% del personal perciben un nivel medio; un 21.6% un nivel alto y el 23.5% perciben un

nivel bajo. Se finaliza; la gestión de conocimiento predominante es de un nivel medio.

- El nivel de competitividad educativa desde la percepción del personal de la Escuela de Infantería del Ejército Peruano – Chorrillos; un 45.1% asigna el nivel moderado, un 31.4% opinan que es alta y solo el 23.5% indican que el nivel es baja. En conclusión se determina que el nivel moderado predomina en la percepción de la Competitividad educativa.

10. AGRADECIMIENTO

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Canals, A. (2003). *La gestión del conocimiento*. Barcelona .
- Carrión, J. (2009). *Diferencia entre dato, información y conocimiento*.
- Cruz, Y. (2016). *Caracterización competitividad y gestión de calidad en las mype rubro banano orgánico en Tumbes, 2016*. Tumbes.
- Curto, J. (19 de febrero de 2009). *Data Scientist, Entrepreneur and Professor*. Obtenido de <http://josepcurto.com/2009/02/19/tipos-de-conocimiento-organizativo/>
- Figueroa, S. I. (2017). *Gestión del conocimiento y marketing interno en el desarrollo de ventajas competitivas en el sector hotelero - Huánuco 2017*. Huánuco.
- Granda, Y. (2018). *Caracterización de la competitividad y la capacitación de las mype del sector hotelero categoría dos estrellas en el distrito de pariñas, provincia de Talara, año 2018*. Talara.
- Hernandez, C. (2017). *Gestión del conocimiento para el desarrollo de competencias laborales y su impacto en el proceso productivo de la empresa*. Veracruz.
- Moyado, S. (2015). *La importancia de la gestión del conocimiento en el servicio civil de carrera de la cámara de senadores para el aprendizaje organizacional* .
- Muro, M. M. (2019). *Gestión del conocimiento y competencias profesionales en docentes de la Red 3 de la Ugel 3, Lima*. Chimbote.
- Pavez, A. A. (2009). *modelo de implantación de gestión del conocimiento y tecnologías de información para la generación de ventajas competitivas*. Valparaíso.
- Ramírez, G. (06 de junio de 2008). *Gestiópolis*. Obtenido de www.gestiopolis.com/aprendizaje-organizacional-desarrollo-organizacional

Román, C. (2018). *Caracterización de la capacitación y competitividad de las Mypes de servicios rubro restaurantes Táchala - Castilla - Piura, 2018*. Piura.

Torres, M. (2016). *Gestión del Conocimiento y competencias profesionales de los docentes de una red educativa de Lima*. *Revista de Investigación en Psicología UNMSM*. Lima .

12. ANEXOS

12.1. Cuestionario sobre gestión del conocimiento

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

El cuestionario corresponde a la gestión de conocimiento dirigido al Personal de la Escuela de Infantería del Ejército Peruano – Chorrillos. Por lo que se solicita su apreciación acerca de este tema. En el presente instrumento se ha considerado la siguiente escala tipo Likert.

CÓDIGO	CATEGORÍA	
NU	Nunca	1
RV	Rara vez	2
AV	A veces	3
CS	Casi siempre	4
S	Siempre	5

Nº	ÍTEMS	NU	RV	AV	CS	S
	Adquisición de información					
1	El personal de la Escuela de Infantería es una fuente muy importante de información.					
2	Siempre merece la pena introducir nuevos métodos de trabajo y servicios, aunque proporcionen riesgos a la institución.					
3	Los informes preparados por los especialistas de la son una fuente de información muy importante de aprendizaje.					
4	El director de la Escuela utiliza recortes de prensa, recolección regular de artículos de interés y los comparte con los docentes para mejorar sus prácticas pedagógicas.					
5	La institución tiene trabajadores cuyas funciones están relacionadas con la búsqueda de información externa.					
6	Las fuentes externas (informes, consultores, periódicos, etc.) son muy importantes para las operaciones de la institución educativa.					
7	Frecuentemente la institución envía a los docentes a seminarios, talleres, conferencias con intención de que adquieran información y mejoren su formación docente.					
8	Se recompensa a los docentes que proporcionan proyectos de calidad a la institución.					
	Diseminación de información					
9	El sistema de información de la institución permite un intercambio de información efectivo y eficiente entre los docentes					
10	Todos los docentes de la institución son conscientes de cuáles son los objetivos que promueve la Dirección.					
11	Frecuentemente se celebran reuniones de trabajo entre los docentes con el propósito de suministrar					

	información a los padres de familia acerca de los aprendizajes de sus hijos.					
12	Frecuentemente se celebran reuniones de coordinación pedagógica entre docentes con el propósito de suministrar información a todos los estamentos de la institución sobre la calidad de aprendizajes					
13	Entre docentes existen protocolos formales que aseguren la transferencia de las mejores prácticas pedagógicas entre distintos equipos de trabajo de las áreas curriculares.					
14	Entre docentes existen protocolos informales que aseguren la transferencia de las mejores prácticas pedagógicas entre distintos equipos de trabajo de las áreas curriculares.					
15	La institución promueve a los docentes a dedicarse a la recopilación y análisis interno de buenas prácticas pedagógicas orientadas a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.					
	Interpretación compartida					
16	Los docentes son convocados por el Director para la toma de decisiones en materia de praxis pedagógica en el aula.					
17	Se efectúa un balance acerca de la participación de los docentes en los seminarios, talleres, conferencias, symposiums, etc.					
18	Se hace una interpretación profesional de los informes presentados por los docentes entre el personal jerárquico de la institución.					
19	Se fomenta las reuniones de equipo con la finalidad de estandarizar información e interpretarla con los lineamientos del PC.					
20	Los docentes establecen cadenas formales de transmisión de información a sus superiores.					
21	Internet, los foros (chat, blog, correo electrónico) son herramientas que permiten una interpretación de la información adquirida por los docentes en el aula de clase.					
	Almacenar conocimiento					
22	Los procesos pedagógicos son documentados a través de manuales, normas de calidad etc.					
23	Los docentes disponen de un directorio de teléfonos o correo electrónico por área curriculares que permitan coordinar de modo interdisciplinario las sesiones de aprendizaje.					
24	La institución educativa posee una base de datos que le permite a los docentes acceder a información pedagógica.					
25	Existe un protocolo de actualización de información realizado por el responsable del aula de innovación pedagógica.					
26	Existen manuales y libros a disposición de los docentes sobre planificación curricular, gestión pedagógica y proyectos educativos.					
	Transferencia conocimientos en la organización					

27	Se utiliza las TICs para mejorar el flujo de información y potenciar la comunicación entre los docentes para desarrollar nuevos productos.					
28	Se elaboran informes escritos científicos-pedagógicos periódicos que se distribuyen entre la comunidad de docentes.					
29	Se dispone de mecanismos formales (portales de conocimiento, revistas digitales, blogs etc.) donde periódicamente se informa de los avances en investigación pedagógica.					
30	Las comunidades de docentes transfieren nuevos conocimientos pedagógicos a sus colegas de otras instituciones educativas.					
31	Se abordan estudios de casos entre los docentes de la institución educativa en materia de gestión áulica.					
32	Existen comunidades de prácticas o grupos de aprendizaje entre docentes para compartir conocimiento y experiencias para beneficio de la institución educativa.					
	Trabajo en equipo					
33	Los objetivos del trabajo en equipo están claros y son aceptados por todos los docentes integrantes.					
34	Se definen las acciones precisas para alcanzar los objetivos pedagógicos.					
35	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales para asimilar nuevas experiencias de su praxis pedagógica.					
	Empowerment					
36	Las comisiones de trabajo pedagógico definen estándares de excelencia educativa.					
37	La dirección de la institución educativa provee la información y el conocimiento necesario para la mejora de la calidad educativa de los docentes.					
38	Se empodera el trabajo de los docentes que generan valor a la institución educativa.					
	Promover el dialogo					
39	Considera que su trabajo es significativo en materia de promover el dialogo entre los diversos grupos que existen en la institución educativa.					
40	Reconoce las contribuciones de sus antecesores y promueve nuevos conocimientos y habilidades.					
41	Promueve una mayor comunicación entre los docentes con el fin de mejorar las prácticas pedagógicas en el aula.					
	Establecer sistema para capturar y compartir el aprendizaje.					
42	Se desarrolla materiales didácticos como medio de fomentar el acceso a la información entre los docentes					
43	Se desarrolló software especializado para procesar la información					
44	Se comparte el producto obtenido de una investigación pedagógica					
	Relación entre distintos departamentos o área funcionales					

45	Se realizan reuniones de coordinación entre las diversas áreas curriculares para establecer estrategias metodológicas comunes.					
46	Desarrolla acciones interdisciplinarias con el resto de sus colegas para mejorar la calidad de los aprendizajes entre los alumnos.					
47	Se desarrollan actividades de investigación interdisciplinarias entre los equipos de trabajo de las diversas áreas curriculares.					
	Compromiso con el aprendizaje					
48	Qué carencia de conocimientos detectamos entre los docentes en educación.					
49	Cuándo obtiene conocimiento de fuera del colegio (lecturas, cursos, otros compañeros, internet) lo integra, lo comparte con sus demás colegas.					
50	Adquirir información pedagógica ayuda a mejorar la práctica diaria, de sus colegas					