



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**“GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN  
LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA  
PERUANA FILIAL CONTAMANA 2021”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:  
LESSEP ROMERO LABAJOS**

**ASESOR:  
Lic. Nit. STEVS RAYGADA PAREDES, Mg.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2022**



**UNAP**

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
FACEN  
"COMITÉ CENTRAL DE GRADOS Y TÍTULOS"

**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N°098-CCGyT-FACEN-UNAP-2022**

En la ciudad de Iquitos, a los **07** días del mes de **setiembre** del año 2022, a horas: **05:00 p.m.** se dio inicio haciendo uso de la **plataforma zoom** la sustentación pública de la Tesis titulada: "**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA FILIAL CONTAMANA 2021**", autorizado mediante **Resolución Decanal N°1610-2022-FACEN-UNAP** presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **LESSEP ROMERO LABAJOS**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACION** que otorga la UNAP de acuerdo a Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

El Jurado calificador y dictaminador está integrado por los siguientes profesionales:

**Lic.Adm. BENY PASQUEL FLORES, Dr. (Presidente)**  
**Lic.Adm. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ, Mg. (Miembro)**  
**Lic.Adm. ROGER AGUSTIN MAFALDO HERRERA, Mg. (Miembro)**

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: **SATISFACTORIAMENTE**

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, arribó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido: **APROBADAS** con la calificación **BUENA ( 15 )**.

Estando la Bachiller apta para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Siendo las **06:20 p.m.** del **07** de **setiembre** del 2022, se dio por concluido el acto académico.

  
Lic. Adm. **BENY PASQUEL FLORES, Dr.**  
Presidente

  
Lic. Adm. **HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ, Mg.**  
Miembro

  
Lic. Adm. **ROGER AGUSTIN MAFALDO HERRERA, Mg.**  
Miembro

  
Lic. Nit. **STEVS RAYGADA PAREDES, Mg.**  
Asesor

*Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación*

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto  
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: [facen@unapiquitos.edu.pe](mailto:facen@unapiquitos.edu.pe)  
Teléfonos: #065-234364 /065-243644 - Decanatura: #065-224342 / 944670264



**JURADO y ASESOR**



Lic. Adm. BENY PASQUEL FLORES, Dr.  
Presidente  
CLAD-01958



Lic. Adm. HUGO-HENRY RUIZ VÁSQUEZ, Mg.  
Miembro  
CLAD-01972



Lic. Adm. ROGER AGUSTÍN MAFALDO HERRERA, Mg.  
Miembro  
CLAD- 006609



Lic. Nit. STEVS RAYGADA PAREDES, Mg.  
Asesor  
CLAD - 26395

## DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a Dios, a mis padres, esposo e hijas. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar. A mis padres, quienes a lo largo de mi vida de superación han estado velando por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. A mi esposo e hijas por depositar su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad.

Lessep Romero Labajos

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, a Dios por haberme guiado por el camino de la felicidad hasta ahora; en segundo lugar, a mis padres, esposo e hijas; por siempre haberme dado su fuerza y apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora. Por último, a mis profesores por la enseñanza brindada y a mi asesor de tesis por su apoyo en todo momento.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Antecedentes	5
1.2. Bases teóricas	7
1.3. Definición de términos básicos	12
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	14
2.1 Formulación de la hipótesis	14
2.2 Variables y su operacionalización	15
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño	17
3.2. Diseño muestral	18
3.3. Procedimientos de recolección de datos	18
3.4. Procesamiento y análisis de datos	20
3.5. Aspectos éticos	20
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	21
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	35
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	38

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	39
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	40
ANEXOS	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	
3. Estadística complementaria	
4. Consentimiento informado	



## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Gestión del conocimiento	21
Figura 2. Creación del conocimiento	22
Figura 3. Aprendizaje continuo	23
Figura 4. Sistemas de conocimiento y retroalimentación	24
Figura 5. Gestión de las competencias individuales	25
Figura 6. Innovación organizacional	27
Figura 7. Cultura de innovación	27
Figura 8. Liderazgo transformacional	28
Figura 9. Aprendizaje organizacional	30

## RESUMEN

El presente estudio determinó como objetivo la relación entre gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021. Tomando como un estudio de tipo aplicada, nivel descriptiva – correlacional y diseño no experimental. En el estudio se empleó a la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario para recaudar la información. Se concluye que, la gestión del conocimiento, es regular (26%) debido que casi siempre identifican fácilmente las fuentes de conocimiento de la institución; donde, a veces implementa programas de capacitación para los docentes; también, casi nunca tiene un sistema que le permite transferir información de fuentes internas como externas, asimismo, a veces comparte una visión común acerca de los procesos que generan ventaja competitiva. Por otra parte, la innovación organizacional es calificada como regular (26%) ya que a veces estimula la creatividad y la innovación; además, las metas y objetivos de innovación en la universidad siempre son conocidos y compartidos por todos los docentes; luego, siempre tienen una visión compartida y clara de la universidad; además, a veces gestionan los riesgos en los procesos de implementación de proyectos creativos. Finalmente, se logró determinar una relación significativa entre la gestión del conocimiento e innovación organizacional, siendo corroborada por un coeficiente de 0.791 y con una significancia al nivel 0.000.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, Innovación organizacional

## **ABSTRACT**

The present study determined as an objective the relationship between knowledge management and organizational innovation in the teachers of the National University of the Peruvian Amazon - subsidiary Contamana 2021. Taking as an applied type study, descriptive level - correlational and non-experimental design. In the study, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument to collect information. It is concluded that knowledge management is regular (26%) because they almost always easily identify the sources of knowledge of the institution; where, sometimes it implements training programs for teachers; also, it almost never has a system that allows it to transfer information from internal and external sources, likewise, it sometimes shares a common vision about the processes that generate competitive advantage. On the other hand, organizational innovation is rated as regular (26%) since it sometimes stimulates creativity and innovation; In addition, the goals and objectives of innovation at the university are always known and shared by all teachers; then, they always have a shared and clear vision of the university; In addition, they sometimes manage risks in the implementation processes of creative projects. Finally, it was possible to determine a significant relationship between knowledge management and organizational innovation, being corroborated by a coefficient of 0.791 and with a significance level of 0.000.

Keywords: Knowledge management, Organizational innovation

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la gestión del conocimiento ha sido uno de los temas más interesantes y desafiantes de la gestión empresarial. En consecuencia, el conocimiento es el recurso estratégico más importante de la empresa u organización (Sadeghi et al., 2020) En las organizaciones educativas, los tutores (trabajadores del conocimiento) son los principales responsables de transmitir y transferir conocimientos y los que se aprenden son principalmente estudiantes (Eko et al., 2019) Sin embargo, se percibe ampliamente que en educación de alta calidad las organizaciones, la exploración y el desarrollo son el impulso para la mejora del desempeño de las personas (Jiménez-Sierra et al., 2019) Además, es incuestionable que las universidades de todo el mundo, están intentando ser núcleos de excelencia donde la información se obtiene y se difunde a las personas que la necesitan, a través de una excelente instrucción y aprendizaje (Obispo, 2018).

A nivel nacional, la innovación organizacional es un proceso de gestión que requiere herramientas, reglas, prácticas, incluyendo el trabajo de supervisión, el liderazgo, la comunicación, la protección del conocimiento y procedimientos utilizados por la organización para lograr objetivos a largo plazo (Chávez y Henríquez, 2020). Varias organizaciones de educación superior y universidades han pasado de una selección de estudiantes a una contratación de empleados altamente competitiva (León, 2018). Sin embargo, se ha evidenciado que no existe un sistema formal y organizado para procesar, transferir e interpretar el conocimiento, falta de liderazgo y orientación al estudiante, el cual da como resultado métodos y técnicas obsoletas en el

proceso de enseñanza-aprendizaje, las mismas que pueden traducirse en nuevos y mejores servicios académicos (Sánchez y Hurtado, 2018).

Los docentes de la Universidad Nacional de La Amazonía Peruana Filial Contamana, se encargan del uso de procesos de gestión del conocimiento e innovación organizacional con la finalidad de aumentar la creación y el aprendizaje de conocimiento en la organización y mejorar el desempeño organizacional. Sin embargo, debido a la extensión y desarrollo de las habilidades docentes, existe la necesidad de acumular e integrar conocimientos y experiencias relevantes, asimismo existe poca literatura sobre las organizaciones educativas desde el aspecto de cómo facilitar las habilidades de gestión del conocimiento para lograr la mejora de las técnicas de enseñanza, pues la institución no está facilitando las herramientas necesarias para que los docentes mejoren sus competencias y sean innovadores en el proceso de enseñanza.

Se determinó como problema general: ¿Cuál es la relación entre gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021?, como problemas específicos se formularon: 1) ¿Cuál es la relación entre gestión del conocimiento y la Cultura de innovación en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021?; 2) ¿Cuál es relación entre gestión del conocimiento y el Liderazgo transformacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021?; 3) ¿Cuál es relación entre gestión del conocimiento y el Aprendizaje organizacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021?

Por lo tanto, la presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021. Asimismo, como objetivos específicos se plantearon: 1) Identificar la relación entre gestión del conocimiento y la Cultura de innovación en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021; 2) Identificar la relación entre gestión del conocimiento y el Liderazgo transformacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021; 3) Identificar la relación entre gestión del conocimiento y el Aprendizaje organizacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021.

La investigación fue importante, ya que permitió identificar deficiencias existentes en la gestión del conocimiento e innovación organizacional, a partir de ello los directivos de la universidad, pudieron dar solución positiva a las deficiencias. Asimismo, el estudio brindó un gran aporte hacia la institución con suficiente información recaudada, con el fin de innovar dentro la misma, eligiéndose nuevas tecnologías que resultaron importante para la institución lo cual fueron utilizados como herramienta para otras investigaciones.

La presente investigación fue viable, puesto que se contó con el soporte económico necesario, además, se contó con los recursos materiales y humanos pertinentes para el desarrollo de la investigación. Al mismo tiempo, se contó con la participación de los docentes que dieron a conocer su percepción sobre las variables de estudio.

En el desarrollo de la investigación se tuvo como dificultad las siguientes limitaciones: Una de las limitaciones en el desarrollo de la investigación es la poca información encontrada, por lo que se acudió a libros y artículos. Como segunda limitación fue el tiempo limitado para lograr la participación de la muestra de estudio, por lo tanto, se realizó una previa coordinación para acordar la fecha y hora de la recolección de información, así como la modalidad de aplicación de la encuesta.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Antecedentes**

En el 2021, se desarrolló una investigación de tipo aplicada y diseño no experimental, cuya población de estudio fue mediante una encuesta online conformada por 154 docentes de 4 universidades latinoamericanas; la investigación tuvo como objetivo evaluar las condiciones Institucionales para promover la Innovación Educativa con las tecnologías de información y comunicación desde la perspectiva de los docentes, y concluyeron que para la implementar una innovación educativa en universidades, se requiere condiciones institucionales dando prioridad los factores críticos que impiden el éxito desde la gestión de procesos educativos y el reconocimiento del potencial de estudios lo cual permite contextualizar el acceso al aprendizaje, innovación y el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC (Deroncele-Acosta ET AL., 2021).

En el 2020, se desarrolló una investigación de tipo cuantitativo, cuya población de estudio fue conformada por grupo de 15 profesores; la investigación buscó evaluar el nivel de madurez de la gestión del conocimiento para impulsar la innovación educativa; los autores concluyeron que los procesos de gestión de conocimiento y la innovación educativa demuestran ser pertinentes para representar el objeto de evaluacion de actividades que fortalecen las universidades, con un análisis de evaluación y validez de contenido de ( $V$  de Aiken  $> 0.90$ ); y un valor de confiabilidad (alfa de Cronbach: 0.941) (Vázquez et al., 2020).

En el 2020, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva-correlacional, cuya población de estudio estuvo conformada por 260 docentes de la institución educativa; la investigación tuvo como propósito determinar la incidencia de la gestión del conocimiento con respecto al desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, y concluyó que la gestión del conocimiento está relacionada con el desempeño de los docentes, ya que a través de ello se ha generado por su talento humano, como también resulta ser novedoso en el ámbito empresarial debido a que se mantiene latente con el desarrollo tecnológico, por otro lado, es importante tener en cuenta que por medio de estas herramientas los docentes pueden nutrir el conocimiento de estrategias, habilidades y técnicas (Chávez y Henríquez, 2020).

En el 2020, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva y diseño no experimental, cuya población de estudio estuvo conformada por 50 estudiantes de una institución; la investigación tuvo el propósito de recomendar prácticas en gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional, que permita el desarrollo e implementación de las estrategias del Proceso de Investigación del Instituto Tecnológico Metropolitano. Concluyendo que, tras un análisis la gestión de conocimiento ha logrado un importante camino de institucionalización en los docentes, sin embargo, en la innovación es importante que, de manera permanente en la institución se apliquen estrategias a fin de que estén alineadas la estructura y la cultura organizacional que permita

construir nuevos conocimientos para generar valor a los docentes, directivos y estudiantes en el sector empresarial (Salazar, 2020).

En el 2019, se desarrolló una investigación de tipo descriptiva y diseño no experimental, cuya población de estudio estuvo conformada por 107 sujetos; la investigación tuvo como objetivo determinar los niveles de gestión del conocimiento organizacional en instituciones de educación superior en Santa Marta en el país de Colombia, y concluyó que el conocimiento organizacional algunas veces se desarrollan trabajos enfocados con el fin de adquirir nuevas prácticas organizativas, asimismo, deben desarrollar nuevos mecanismos para construir nuevos escenarios para generar conocimiento que aporten a las cadenas de valor de la organización, además, deben reforzar el uso del conocimiento en todo el personal, con la finalidad de que gestionen de manera integral el volumen del conocimiento (Jiménez-Sierra, et al., 2019).

## **1.2. Bases teóricas**

En la teoría de **gestión del conocimiento** en el modelo de Wiig (1993) citado por Rabeea et al. (2019) mencionan que para un conocimiento pueda ser útil y valioso, debe ser organizado. Dicho conocimiento debe ordenarse de manera tal que se pueda usar. Además, las organizaciones persiguen diferentes estrategias para gestionar el conocimiento. Según el autor, se deben basar en cinco procesos básicos: i) Creación. ii) Captura. iii) Renovación. iv) Compartir. v) Uso del conocimiento en todas las actividades. En el modelo de Wiig se visualiza el conocimiento y su gestión con una proyección hacia las organizaciones en general, el

aprendizaje más que todo formal, el conocimiento explícitamente documentado y proveniente del entorno organizacional.

Según Mardani et al. (2018) define que gestión del conocimiento es una serie de pasos que incluyen identificar, recopilar, almacenar y compartir información explícita, implícita y tácita con las personas de una organización. Por su parte, Abbas (2020) la gestión del conocimiento implica realizar una medición del conocimiento y adaptación de los objetivos corporativos por parte de los integrantes y un análisis detenido de las herramientas, tanto tradicionales como técnicas, para identificar las necesidades de una empresa, que permitan generar mayor conocimiento en los empleados.

La gestión del conocimiento tiene como objetivo poner la información correcta frente a alguien en el momento adecuado, tales como: 1) Capturar y organizar el conocimiento en un sistema de gestión del conocimiento para abordar tareas y proyectos comerciales específicos. 2) Compartir conocimientos con otras personas que puedan beneficiarse de ellos. 3) Mejorar los procesos y la tecnología para facilitar el acceso al conocimiento. 4) Promoviendo la generación de nuevos conocimientos para el aprendizaje continuo (Abualoush et al., 2018).

Asimismo, Elayyan (2020) indica que hay tipos de conocimiento, sin embargo, las más importantes son explícitas y tácitas, entre ellos tenemos tres: a) Conocimiento explícito, este tipo de conocimiento está codificado, lo que significa que se encuentra en libros, archivos, carpetas, documentos, bases de datos y videos instructivos. b)

Conocimiento tácito, esta forma de conocimiento es de naturaleza intuitiva. Se basa en la experiencia y la práctica y, a menudo, ayuda a lograr objetivos a largo plazo.

La gestión del conocimiento es importante porque aumenta la eficiencia de la capacidad de toma de decisiones de una organización. A medida que el mercado se vuelve cada vez más competitivo, una de las mejores formas de mantenerse a la vanguardia es construir su organización de una manera inteligente y flexible (Maravilhas & Martins, 2019).

Para evaluar la gestión del conocimiento de los docentes de la Universidad Nacional de La Amazonía Peruana Filial Contamana será necesario tomar en cuenta lo estipulado por Garcés (2014), quien establece una serie de indicadores relacionados con el proceso de identificar, organizar, almacenar y difundir información dentro de una organización. Por ello se fundamentan las siguientes dimensiones: i) Creación del conocimiento. Implica la amplificación organizacional del conocimiento creado por las personas y lo sistematiza como parte de la red del conocimiento organizacional, entre ellas se encuentran: fuentes de conocimiento, mecanismos formales. ii) Aprendizaje continuo. Es la capacidad de los empleados para actuar frente a los cambios de su entorno, identificando y solucionando errores a través de nuevas estrategias con el propósito de contribuir a la innovación y desarrollo organizacional, entre ellas están: planificación de formación continua, capacitación. iii) Sistemas de conocimiento y retroalimentación. Favorecen en gran medida el procesamiento y generación del conocimiento por cuanto generan redes a través de las cuales fluye el

conocimiento para responder a las demandas del entorno, como dimensión se encuentra crear nuevos conocimientos, transferencia de información. iv) Gestión de las competencias individuales. El proceso de desarrollo de competencias del personal en una organización determina el logro de metas organizacionales por cuanto sus miembros están en mejor capacidad de responder a los retos de su entorno y lograr desempeños con altos niveles de eficiencia. Entre ellas están: reconocimiento a la producción de conocimientos, cumplimiento de metas, visión compartida, capacitación continua, actualización especializada, especialización laboral, disponibilidad de medios electrónicos, práctica de aprendizaje, medir las competencias.

Según Fariborz Damanpour (2020) en su teoría examina la actividad de **innovación organizacional** y los mecanismos y procesos internos en organizaciones comerciales y no comerciales, proporcionando una descripción general de los conceptos, términos y teorías clave. La Innovación Organizacional será un recurso invaluable para los investigadores y estudiantes de posgrado de estudios de gestión y organización, en particular aquellos que trabajan en la gestión de la innovación y la tecnología. También resultará útil para los educadores en el campo como trabajo de referencia para los estudiantes.

Expuesto por Anzola-Román et al. (2018) define que innovación organizacional es la implementación de un nuevo método organizacional en las prácticas comerciales de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones externas. También Fartash *et al.* (2018) define como la introducción de algo nuevo (una idea, producto, servicio,

tecnología, proceso y estrategia) en una organización. Asimismo, indica que el cambio organizacional puede no implicar necesariamente innovaciones ya que muchas organizaciones cambian su estructura o estrategia sin ser innovadoras (Ebrahimi et al., 2018).

La innovación con nueva tecnología o invención técnica, y entiende la innovación en las organizaciones como innovación tecnológica. Los investigadores en innovación han exacerbado este malentendido al utilizar el término innovación para describir las innovaciones de productos y procesos basadas en tecnología (Siallagan et al., 2019).

La gestión de la innovación básicamente se define como el procedimiento de diseñar e introducir un nuevo concepto para desarrollar el negocio, por ello que los cuatro elementos clave de la innovación organizacional son: 1) Colaboración. La colaboración es un término esencial y tiene el peso máximo en la Gestión de la Innovación. 2) Ideación. proponer ideas únicas y frescas es una característica muy importante de la gestión de la innovación porque ayuda a una organización a diferenciarse de las empresas normales. 3) Implementación. En una Organización deben estar presentes personas inteligentes que puedan implementar las ideas para hacer avanzar el progreso de la empresa. 4) Creación de valor. si los productos de la organización no reciben el valor que merecen, entonces la innovación es muy escasa en esa empresa (Kahn, 2018; Lee et al., 2019).

La innovación es de vital importancia en el lugar de trabajo porque brinda a las empresas una ventaja para identificar en los mercados más

rápidamente y proporciona una mejor conexión con los mercados en desarrollo, lo que puede generar mayores oportunidades, especialmente en los países ricos. Como también la innovación organizacional puede servir para proponer un proceso de producción alternativo o incluso mejorar el proceso empresarial actual de la manera más básica y compleja (Rajapathirana & Hui, 2018).

Damanpour (2020) precisa la evaluación a la innovación organizacional es un proceso permanente que aumenta la ventaja competitiva de las organizaciones en la medida que optimiza los costos, aumenta la eficiencia y eficacia de los procesos, productos y servicios y además aumenta el prestigio organizacional. Por lo que establece 3 dimensiones las cuales se agrupan en 15 indicadores: 1). Cultura de innovación, la cual implica creatividad e innovación, código de ética, metas y objetivos de innovación, innovación continua. 2). Liderazgo transformacional, por ello se debe establecer métodos de trabajo, visión compartida, valores, motivación intrínseca, motivación extrínseca, gestión de riesgos. 3). Aprendizaje organizacional, por lo tanto, debe considerar trabajo en equipo, participación, adquisición de conocimientos, desempeño, inversión educativa.

### **1.3. Definición de términos básicos**

**Conocimiento organizacional.** es el conocimiento específico de la organización, proveniente de su experiencia colectiva o de la experiencia individual de sus personas (Elayyan, 2020)

**Gestión del conocimiento.** Es un proceso por el cual se identifica, organiza, almacena y difunde información dentro de una organización (Abbas, 2020).

**Innovación organizacional.** Es implementar nuevos métodos organizacional, un nuevo proceso, una nueva tecnología que se adapte fácilmente a la organización (Damanpour, 2020).

**Innovación tecnológica.** Es un proceso nuevo o mejorado cuyas características tecnológicas se diferencia a las anteriores, ya que en función a la economía se aplican nuevas tecnologías (Chávez & Henriquez, 2020).

**Innovación educativa.** Es un procedimiento o método de actividad educativa que se diferencia significativamente de la práctica establecida y se utiliza para incrementar el nivel de eficiencia en un entorno competitivo (Salazar, 2020).

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de la hipótesis**

#### **Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación entre gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana – filial Contamana 2021.

#### **Hipótesis específicas**

**Hi<sub>1</sub>:** Existe relación entre gestión del conocimiento y la Cultura de innovación en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021.

**Hi<sub>2</sub>:** Existe relación entre gestión del conocimiento y el Liderazgo transformacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021.

**Hi<sub>3</sub>:** Existe relación entre gestión del conocimiento y Aprendizaje organizacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021.

## 2.2 Variables y su operacionalización

Variable	Definición	Tipo por su naturaleza	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías	Valores de las categorías	Medio de verificación
Gestión del conocimiento	Es el proceso de identificar, organizar, almacenar y difundir información dentro de una organización (Garcés, 2014)	Cualitativa	Creación del conocimiento	Fuentes de conocimiento	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre	1 2 3 4 5	Encuesta a los docentes de la UNAP, filial Contamana
				Mecanismos formales				
			Aprendizaje continuo	Planificación de formación continua				
				Capacitación				
			Sistemas de conocimiento y retroalimentación	Crear nuevos conocimientos				
				Transferencia de información				
			Gestión de las competencias individuales	Reconocimiento a la producción de conocimientos.				
				Cumplimiento de metas				
				Visión compartida				
				Capacitación continua				
				Actualización especializada				
				Especialización laboral				
				Disponibilidad de medios electrónicos				
Práctica de aprendizaje								
Medir las competencias								
Innovación organizacional	Es la implementación de un nuevo método organizacional en las prácticas comerciales de la	Cualitativa	Cultura de innovación	Creatividad e innovación	Ordinal	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre	1 2 3 4 5	Encuesta a los docentes de la UNAP, filial Contamana
				Código de ética				
				Metas y objetivos de innovación				
				Innovación continua				

	empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones externas Damanpour (2020).		Liderazgo transformacional	Métodos de trabajo				
				Visión compartida				
				Valores				
				Motivación intrínseca				
				Motivación extrínseca				
			Gestión de riesgos					
			Aprendizaje organizacional	Trabajo en equipo				
				Participación				
				Adquisición de conocimientos				
				Desempeño				
Inversión educativa								

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

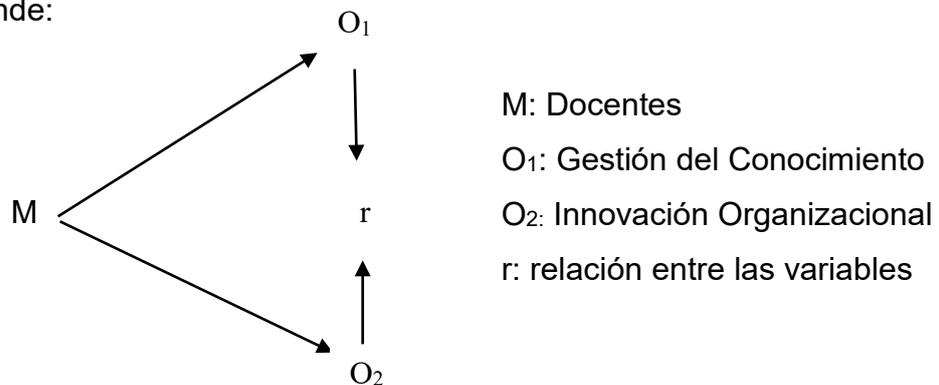
### 3.1. Tipo y diseño

Dado a la investigación el presente estudio fue de tipo aplicada, porque nos permitió analizar las variables en su contexto y en un tiempo determinado, para rápidamente dar solución de mejora (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2018).

Asimismo, la investigación fue de nivel descriptiva – correlacional, debido a que se realizó la descripción de cada una de las variables, para luego definir la relación estadística entre ellas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), dado que la investigación tiene como propósito conocer la relación entre las variables gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana-filial Contamana.

De la misma forma el trabajo de investigación tomó el diseño no experimental, ya que ninguna de las variables de estudio tuvo un procedimiento que hiciera cambiar o modificar su comportamiento (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Donde:



### 3.2. Diseño muestral

**Población:** La población de estudio fueron los docentes de la UNAP, filial Contamana de las diversas carreras profesionales con un total de 35.

**Muestra:** En la investigación tiene como muestra la totalidad de la población de estudio siendo 35 docentes de la UNAP.

**Muestreo:** El muestreo usado, fue censal por que la muestra es igual a la población.

#### **Criterios de Selección:**

- **Criterios de Inclusión.** Los docentes que serán parte del estudio de investigación serán los docentes contratados que trabajan constantemente en la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana.
- **Criterios de Exclusión.** En el estudio no se considera aquellos que no laboran más en la universidad.

### 3.3. Procedimientos de recolección de datos

Para la recolección de datos se desarrollará los siguientes pasos:

- Partiendo del propósito de la investigación se seleccionó la técnica más idónea para la recolección de datos.
- Se tomará en cuenta las dimensiones e indicadores para la creación de los instrumentos.
- Se procederá a validar los instrumentos a través del criterio de expertos en el tema.

- Se programará la recolección de datos conjuntamente con los directivos de la institución.
- Se realizará una presentación previa de la investigación y el proceso de recolección de datos a cada uno de los participantes.
- Posteriormente el instrumento tendrá una duración de 20 minutos.
- Se realizará el análisis de fiabilidad de los datos tras la aplicación del instrumento.

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, la cual estuvo dirigida a los docentes de la UNAP-filial Contamana.

Como instrumento se utilizó un cuestionario de preguntas el cual fue enviado vía correo electrónico a RR. HH para que haga entrega a cada docente, el cuestionario estuvo creada a base de las dimensiones e indicadores que tiene cada una de las variables de estudio.

Posteriormente los instrumentos fueron validados por 3 expertos en el tema, especialistas que tuvieron la responsabilidad de analizar la consistencia y coherencia de cada uno de los instrumentos, dando el visto bueno para ser aplicada a la muestra de estudio.

La confiabilidad fue procesada por medio del programa SPSS, empleando la técnica de fiabilidad Alfa de Cronbach, ya que este método nos brindó seguridad para utilizar el instrumento para la evaluación de las variables. Respecto a ello, se determinó un alfa de 0.920 para los datos de la variable gestión del conocimiento y un alfa de 0.939 para los datos la variable innovación organizacional.

### **3.4. Procesamiento y análisis de datos**

Los datos fueron analizados en el programa Excel, ya que nos proporcionó las tablas y figuras correspondientes para ser analizados en los resultados del desarrollo final, posterior a eso se utilizó el programa estadístico SPSS, con la finalidad de calcular la confiabilidad de los datos y establecer la correlación estadística de las variables, determinado el estadístico (Pearson o Rho de Spearman) a través de la Prueba de Normalidad.

### **3.5. Aspectos éticos**

La investigación cumplió con el reglamento establecido de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, ya que en cada avance de la investigación se ha tomado decisiones que estén enfocadas en afirmar la calidad de investigación. También, se ha respetado el derecho de los autores citando en el trabajo de investigación, se presenta tomando en cuenta las Normas APA 7<sup>a</sup> edición. Asimismo, no se pretende difundir ninguna información, garantizando que los resultados adquiridos en la investigación fueron de carácter veraz, protegiendo la identidad de las personas encuestadas.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

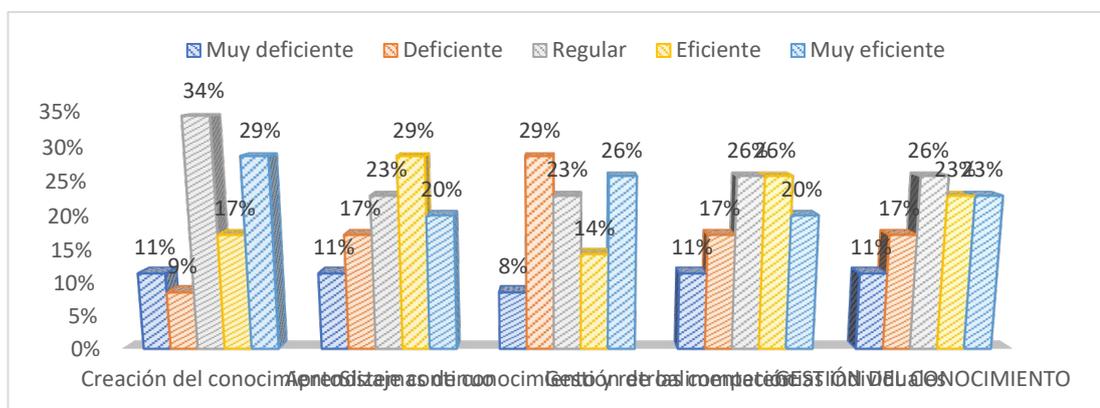
### Resultado descriptivo

### Conocer la Gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana Filial Contamana 2021.

Tabla 1  
*Gestión del conocimiento*

	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Eficiente		Muy eficiente	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Creación del conocimiento	4	11%	3	9%	12	34%	6	17%	10	29%
Aprendizaje continuo	4	11%	6	17%	8	23%	10	29%	7	20%
Sistemas de conocimiento y retroalimentación	3	8%	10	29%	8	23%	5	14%	9	26%
Gestión de las competencias individuales	4	11%	6	17%	9	26%	9	26%	7	20%
<b>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b>	<b>4</b>	<b>11%</b>	<b>6</b>	<b>17%</b>	<b>9</b>	<b>26%</b>	<b>8</b>	<b>23%</b>	<b>8</b>	<b>23%</b>

Fuente: Encuesta a los docentes de la UNAP



**Figura 1.** Gestión del conocimiento

Según la percepción de los docentes de la UNAP-Filial Contamana que, el 26% estima como regular a la gestión de conocimiento, asimismo, el 23% menciona que es eficiente y el otro 23% muy eficiente. El cual de sebe a distintas características que se identifican al evaluar cada una de las dimensiones e indicadores estudiados en las variables como se muestra a continuación:

Tabla 2  
Creación del conocimiento

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Fuentes de conocimiento	4	11%	1	3%	8	23%	10	29%	12	34%
Mecanismos formales	4	11%	4	11%	16	46%	2	6%	9	26%

Fuente: Encuesta a los docentes de la UNAP

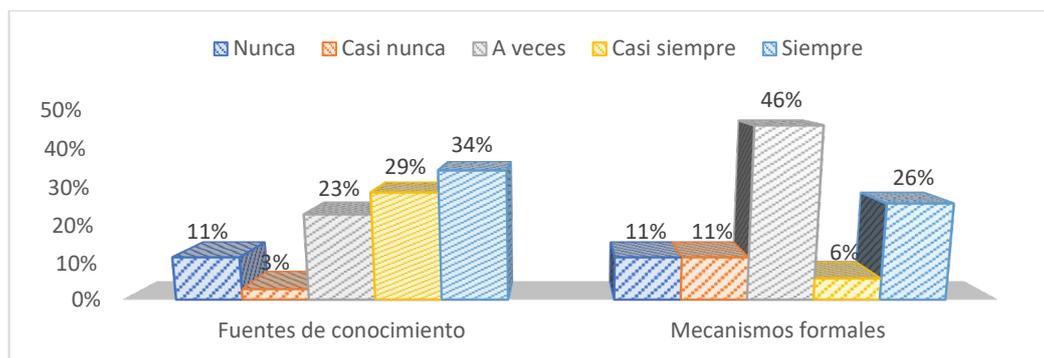


Figura 2. Creación del conocimiento

En la tabla y figura 2 se evidencia que, el 29% de los docentes menciona que casi siempre identifican fácilmente las fuentes de conocimiento de la institución y un 23% considera a veces; después, el 46% de los encuestados revela que a veces existen mecanismos formales que permiten el intercambio de información y conocimiento a través de mejores prácticas entre las áreas y el 26% indica siempre.

Tabla 3  
*Aprendizaje continuo*

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Planificación de formación continua	2	6%	6	17%	5	14%	10	29%	12	34%
Capacitación	5	14%	5	14%	12	34%	10	29%	3	9%

Fuente: Encuesta a los docentes de la UNAP

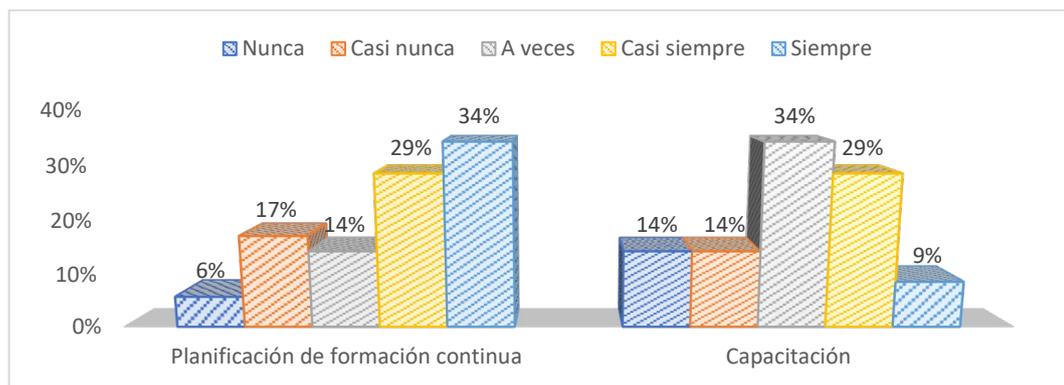


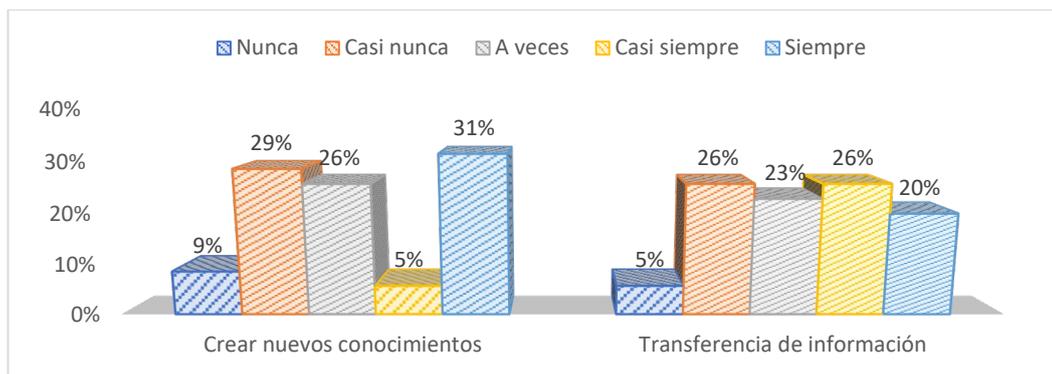
Figura 3. Aprendizaje continuo

En la dimensión aprendizaje continuo se observa que, el 34% de los docentes considera que la información del estudiante siempre es continuo y permanente y el 29% revela casi siempre; además, el 34% de los encuestados proporciona que la universidad a veces implementa programas de capacitación para los docentes y un 29% refiere casi siempre.

Tabla 4  
*Sistemas de conocimiento y retroalimentación*

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Crear nuevos conocimientos	3	9%	10	29%	9	26%	2	5%	11	31%
Transferencia de información	2	5%	9	26%	8	23%	9	26%	7	20%

Fuente: Encuesta a los docentes de la UNAP



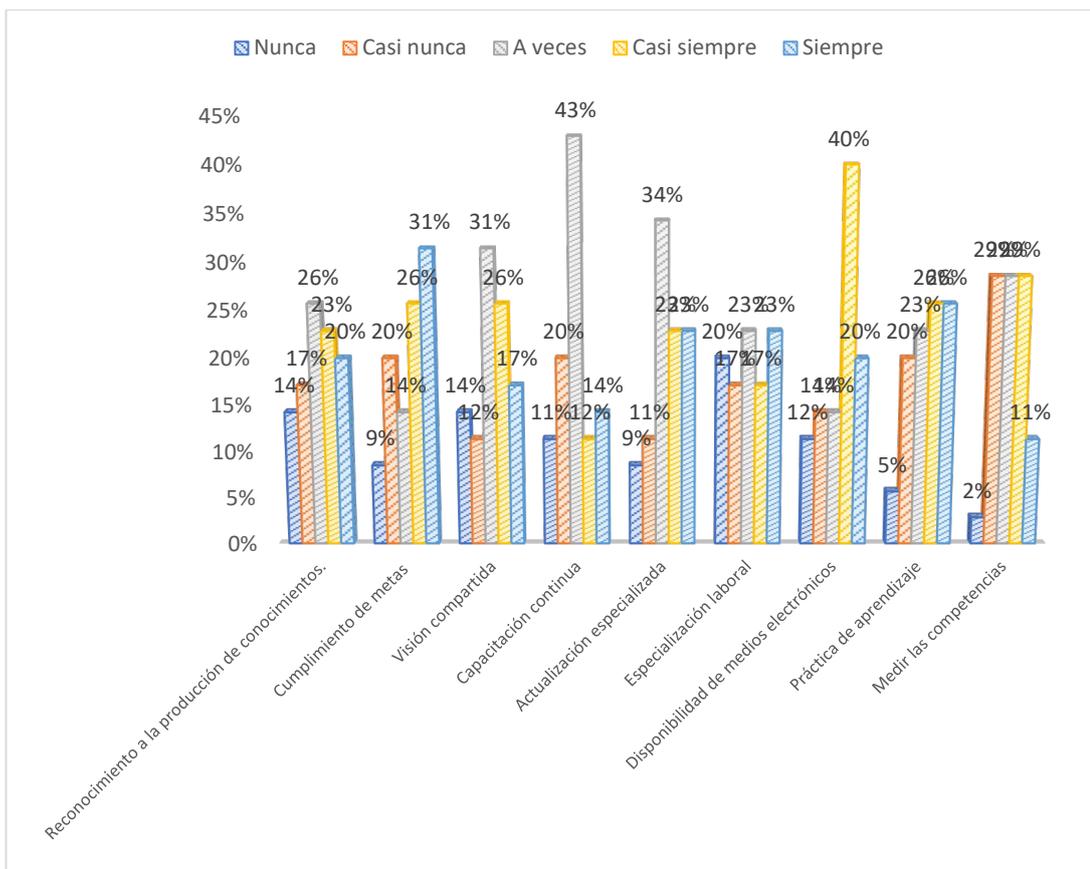
**Figura 4.** Sistemas de conocimiento y retroalimentación

En cuanto a la tabla y figura 4 se observa que, el 31% de los encuestados revela que la institución siempre crea nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información y el 29% considera que casi nunca; también, el 26% de los docentes indica que la institución casi nunca tiene un sistema que le permite transferir información de fuentes internas como externas y el otro 26% considera casi siempre.

**Tabla 5**  
*Gestión de las competencias individuales*

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Reconocimiento a la producción de conocimientos.	5	14%	6	17%	9	26%	8	23%	7	20%
Cumplimiento de metas	3	9%	7	20%	5	14%	9	26%	11	31%
Visión compartida	5	14%	4	12%	11	31%	9	26%	6	17%
Capacitación continua	4	11%	7	20%	15	43%	4	12%	5	14%
Actualización especializada	3	9%	4	11%	12	34%	8	23%	8	23%
Especialización laboral	7	20%	6	17%	8	23%	6	17%	8	23%
Disponibilidad de medios electrónicos	4	12%	5	14%	5	14%	14	40%	7	20%
Práctica de aprendizaje	2	5%	7	20%	8	23%	9	26%	9	26%
Medir las competencias	1	2%	10	29%	10	29%	10	29%	4	11%

Fuente: Encuesta a los docentes de la UNAP



**Figura 5. Gestión de las competencias individuales**

En la tabla y figura 5 se evidencia que, el 26% de los docentes considera que la dirección a veces aplica en conocimiento para crear, productos, servicios o valor para la universidad y el 23% menciona casi siempre; asimismo, el 31% de los encuestados define que la institución siempre cumple satisfactoriamente con las metas planteadas y un 26% señala casi siempre; también, el 31% de los docentes manifiesta que la institución a veces comparte una visión común acerca de los procesos que generan ventaja competitiva y un 26% revela casi siempre; además, el 43% de los encuestados considera que las capacitaciones a veces se llevan a cabo de forma habitual en la organización y un 20% indica casi nunca; por otra parte, el 34% de los docentes señala que la base de datos de la institución a veces se actualiza

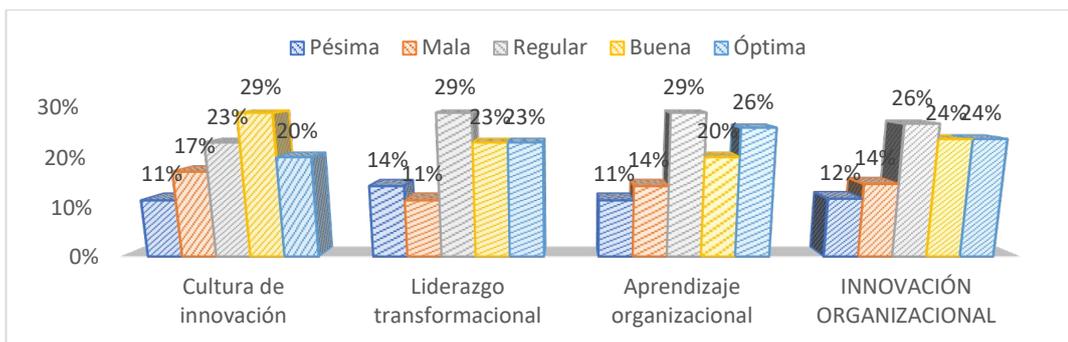
continuamente y un 23% refiere casi siempre; después, el 23% de los encuestados revela que la institución a veces se encarga de cubrir el trabajo de un docente especializado durante periodo de ausencia y el otro 23% siempre; por lo tanto, el 40% de los docentes considera que el uso de medio electrónicos casi siempre es una herramienta clave para tener acceso y diseminar la información valiosa para la institución y el 20% indica siempre; al lado de ello, el 26% de los docentes casi siempre se ponen a prueba métodos y procedimientos de otras organizaciones como una práctica de aprendizaje en la organización y el otro 26% señala siempre y por último, el 29% de los encuestados indica que la organización a veces cuenta con un sistema para medir las competencias individuales de los colaboradores y el otro 29% considera casi nunca.

### **Conocer la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana Filial Contamana 2021.**

Tabla 6  
*Innovación organizacional*

	Pésima		Mala		Regular		Buena		Óptima	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Cultura de innovación	4	11%	6	17%	8	23%	10	29%	7	20%
Liderazgo transformacional	5	14%	4	11%	10	29%	8	23%	8	23%
Aprendizaje organizacional	4	11%	5	14%	10	29%	7	20%	9	26%
<b>INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL</b>	<b>4</b>	<b>12%</b>	<b>5</b>	<b>14%</b>	<b>9</b>	<b>26%</b>	<b>8</b>	<b>24%</b>	<b>8</b>	<b>24%</b>

Fuente: Encuesta a los docentes de la UNAP



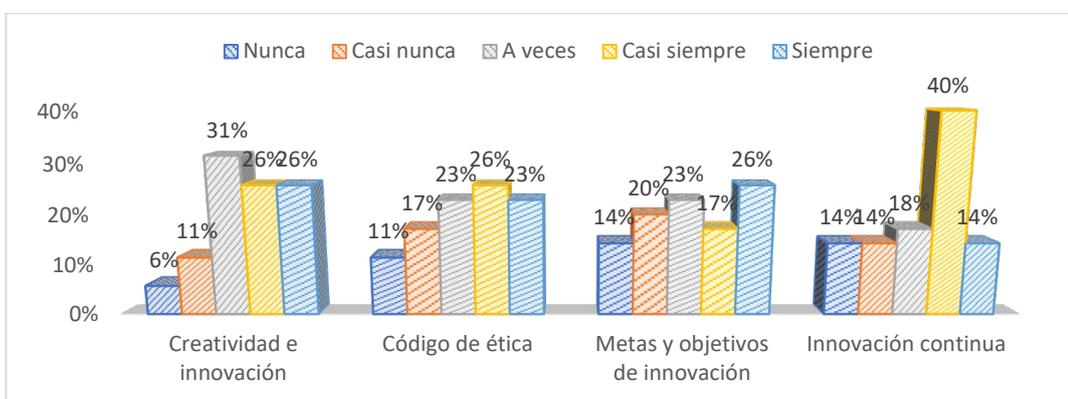
**Figura 6.** Innovación organizacional

De acuerdo al punto de vista de los docentes de la UNAP – Filial Contamana, se muestra que, el 26% califica como regular a la innovación organizacional, luego, el 24% manifiesta como buena y el otro 24% considera como optima. Situación que se debe a diversos aspectos que se identifica al analizar cada dimensión e indicadores de la variable, tal como se presenta a continuación:

**Tabla 7**  
*Cultura de innovación*

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Creatividad e innovación	2	6%	4	11%	11	31%	9	26%	9	26%
Código de ética	4	11%	6	17%	8	23%	9	26%	8	23%
Metas y objetivos de innovación	5	14%	7	20%	8	23%	6	17%	9	26%
Innovación continua	5	14%	5	14%	6	18%	14	40%	5	14%

Fuente: Encuesta a los docentes de la UNAP



**Figura 7.** Cultura de innovación

Respecto a la dimensión de cultura de innovación se evidencia que, el 31% de los docentes indica que la universidad a veces estimula la creatividad y la innovación y el 26% revela casi siempre; donde, el 26% de los encuestados señala casi siempre existe un código de ética que guía nuestro comportamiento orientado al cambio y el 23% menciona a veces; asimismo, el 26% de los docentes muestra que las metas y objetivos de innovación en la universidad siempre son conocidos y compartidos por todo los docentes y el 23% revela a veces; finalmente, el 40% de los encuestados menciona que los docentes de las diversas facultades casi siempre comparten una perspectiva común en torno a innovación continua y el 18% señala a veces.

Tabla 8  
*Liderazgo transformacional*

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Métodos de trabajo	6	17%	1	3%	12	34%	8	23%	8	23%
Visión compartida	5	14%	2	7%	6	17%	11	31%	11	31%
Valores	4	11%	3	9%	11	31%	8	23%	9	26%
Motivación intrínseca	3	9%	6	17%	6	17%	8	23%	12	34%
Motivación extrínseca	7	20%	3	9%	13	37%	8	23%	4	11%
Gestión de riesgos	5	14%	6	17%	13	38%	6	17%	5	14%

Fuente: Encuesta a los docentes de la UNAP

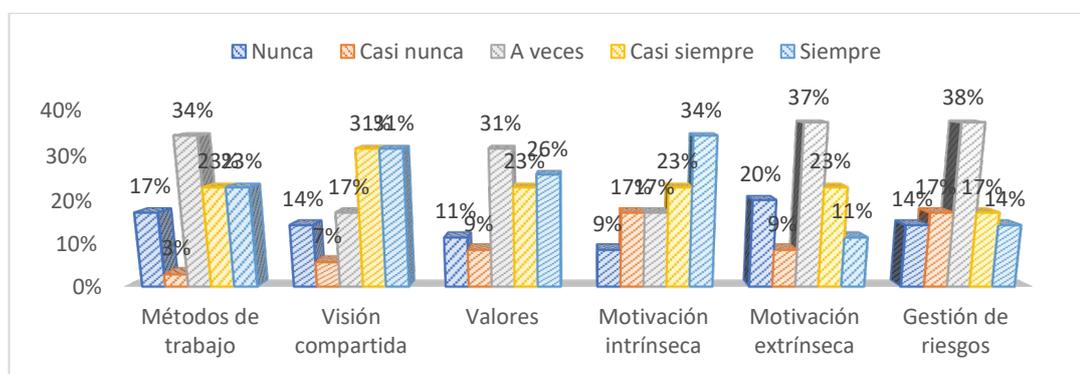


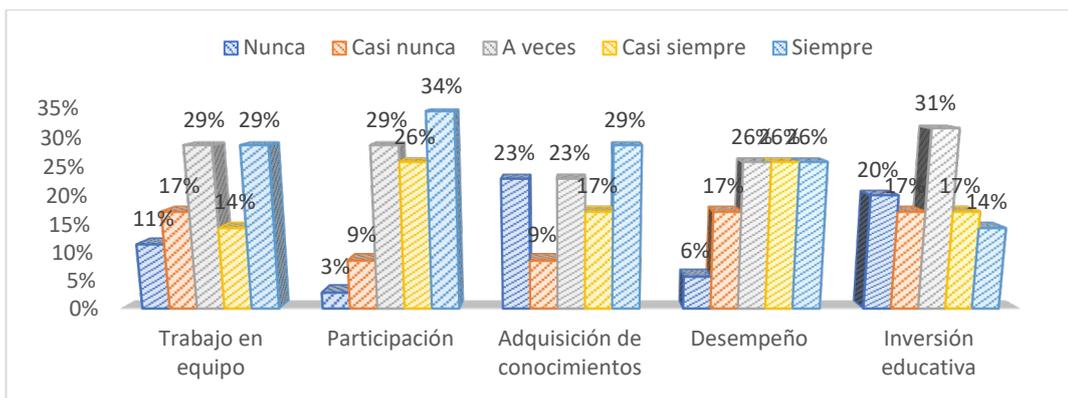
Figura 8. Liderazgo transformacional

Tal como se muestra en la tabla y figura 8 se evidencia que, el 34% de los docentes manifiesta que a veces se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la universidad y un 23% señala casi siempre; además, el 31% de los encuestados señala que siempre tienen una visión compartida y clara de la universidad y el otro 31% considera casi siempre; por otro lado, el 31% de los docentes menciona que a veces existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernen las prácticas cotidianas y un 26% revela siempre; después, el 34% de los encuestados indica que siempre te sientes inspirado y estimulado intelectualmente para realizar innovaciones y un 23% considera casi siempre; además, el 37% de los docentes señala que las autoridades universitarias a veces generan estímulos y motivaciones externas para emprender cambios organizacionales y el 23% menciona casi siempre; por último, el 38% de los encuestados refiere que a veces gestionan los riesgos en los procesos de implementación de proyectos creativos y un 17% muestra casi siempre.

Tabla 9  
*Aprendizaje organizacional*

	N		Cn		Av		Cs		S	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Trabajo en equipo	4	11%	6	17%	10	29%	5	14%	10	29%
Participación	1	3%	3	9%	10	29%	9	26%	12	34%
Adquisición de conocimientos	8	23%	3	9%	8	23%	6	17%	10	29%
Desempeño	2	6%	6	17%	9	26%	9	26%	9	26%
Inversión educativa	7	20%	6	17%	11	31%	6	17%	5	14%

Fuente: Encuesta a los docentes de la UNAP



**Figura 9.** Aprendizaje organizacional

Según tabla y figura 9 se evidencia que, el 29% de los encuestados manifiesta que las tareas a veces se desarrollan en equipo para el logro de los objetivos planteados en el trabajo y el otro 29% indica siempre; luego, el 34% de los docentes manifiesta que los docentes siempre participan activamente en los procesos de aprendizaje organizados por la universidad y el 29% revela a veces; además, el 29% de los encuestados considera que siempre existen áreas estructuradas donde se generan nuevas metodologías para promover aprendizajes y el 23% indica a veces; asimismo, el 26% de los docentes menciona que a veces adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la universidad y el otro 26% revela casi siempre; en fin, el 31% señala que la universidad a veces invierte continuamente para mejorar las destrezas, habilidades y conocimientos de los empleados y un 20% revela que nunca.

## Resultados inferenciales

Tabla 10

### *Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de conocimiento	,937	35	,045
Innovación organizacional	,920	35	,015
Cultura de innovación	,908	35	,006
Liderazgo transformacional	,935	35	,038
Aprendizaje organizacional	,939	35	,052

Tras el procesamiento de los datos procesados, lo cual ha sido contrastada por el estadístico Shapiro Wilk, precisando que en la investigación se ha trabajado con 35 personas, asimismo, se observa una significancia de 0.045 para la variable gestión de conocimiento, para la variable innovación organizacional una significancia de 0.015, igualmente, para las dimensiones de cultura de innovación con una significancia de 0.006; para liderazgo transformacional una significancia de 0.038 y para aprendizaje organizacional una significancia de 0.052. Luego de haber diferenciado los resultados se decidió trabajar con el estadístico de correlación no paramétricas como la prueba Rho Spearman, debido que los datos en gran medida no presentan una distribución normal al ser en su mayoría menores al margen de error (0.05).

Tabla 11

Relación entre gestión de conocimiento e innovación organizacional

			Gestión de conocimiento	Innovación organizacional
Rho de Spearman	Gestión de conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,823**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Innovación organizacional	Coeficiente de correlación	,823**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Asimismo, se evidencia un coeficiente de correlación de 0.823 la misma que es positiva considerable, mediante el cual se establece una significancia al nivel 0.000, por lo que se rechaza la hipótesis nula, optando por aceptar la hipótesis de investigación, por lo tanto, se deduce que existe una relación significativa entre gestión de conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la UNAP Filial Contamana 2021.

Tabla 12

Relación entre gestión del conocimiento y cultura de innovación

			Gestión de conocimiento	Cultura de innovación
Rho de Spearman	Gestión de conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Cultura de innovación	Coeficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Igualmente, en la tabla 12 se evidencia un coeficiente de correlación de 0.805 siendo positiva considerable, donde se establece una significancia (bilateral) al nivel 0.000, es decir se rechaza la hipótesis nula, dando por aceptado la hipótesis de investigación, por lo que se establece una relación significativa

entre gestión de conocimiento y cultura de innovación en los docentes de la UNAP Filial Contamana 2021.

Tabla 13

Relación entre gestión del conocimiento y liderazgo transformacional

			Gestión de conocimiento	Liderazgo transformacional
Rho de Spearman	Gestión de conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,799**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,799**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Por su parte, en la tabla 13 se observa un coeficiente de correlación positiva de 0.799 la misma que es considerable, con una significancia (bilateral) al nivel 0.000, por lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis de investigación, por lo tanto, existe una relación significativa entre gestión de conocimiento y liderazgo transformacional en los docentes de la UNAP Filial Contamana 2021.

Tabla 14

Relación entre gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional

			Gestión de conocimiento	Aprendizaje organizacional
Rho de Spearman	Gestión de conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Aprendizaje organizacional	Coefficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Finalmente, en la tabla 14 se evidencia un coeficiente de correlación de 0.791 siendo positiva considerable, con una significancia al nivel 0.000, por tanto se rechaza la hipótesis nula, dando por aceptado la hipótesis de investigación, por lo tanto, existe una relación significativa entre gestión de conocimiento y aprendizaje organizacional en los docentes de la UNAP Filial Contamana 2021.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

La gestión de conocimiento en los docentes influye mucho en el desarrollo de sus actividades y procesos que fortalecen su información dentro la institución. Por ello, Abualoush et al. (2018) menciona que la gestión del conocimiento tiene como objetivo poner la información correcta frente a alguien en el momento adecuado.

Tras haber analizado los resultados obtenidos, se evidencio que el 26% de los docentes presentan una gestión de conocimiento regular, esto se debe a que el (46%) indican que a veces existen mecanismos formales que permiten el intercambio de información y conocimiento a través de mejores prácticas entre las áreas, por ello, los encuestados señalan que casi siempre identifican fácilmente las fuentes de conocimiento de la institución (29%), sin embargo, el (34%) indica que a veces implementa programas de capacitación para los docentes, como también, revelan que la institución siempre crea nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información (31%), no obstante, la institución casi nunca tiene un sistema que le permite transferir información de fuentes internas como externas (26%), además, consideran que las capacitaciones a veces se llevan a cabo de forma habitual en la organización (43%), pero, indican que el uso de medio electrónicos casi siempre es una herramienta clave para tener acceso y diseminar la información valiosa para la institución (40%). Por su parte, Chávez y Henriquez (2020) en su investigación concluyó que la gestión de conocimiento está relacionada con el desempeño de los docentes ya que a través de ello se ha generado por su talento humano, resultando novedoso en el ambito empresarial. Sin embargo, Salazar (2020)

señala que la gestión de conocimiento logra un importante camino de institucionalización en los docentes, siendo necesario que se apliquen estrategias a fin de que estén alineadas la estructura y la cultura organizacional y construir nuevos conocimientos para generar valor a los docentes, directivos y estudiantes en el sector empresarial. Es decir, la gestión de conocimiento es una serie de pasos que incluyen identificar, recopilar, almacenar y compartir información explícita, implícita y tácita con las personas de una organización.

Desde nuestra realidad, la innovación organizacional fue calificada como regular, debido a que, en la cultura de innovación se ha evidenciado algunos aspectos débiles que deben mejorarse, pues los docentes pocas veces estimulan la creatividad y la innovación, a pesar de ello casi siempre se respeta el código de ética, las metas y los objetivos son conocidos y compartido por los docentes, lo mismo sucede con las perspectivas en torno a la innovación continua, pues tienen una idea clara, que comparten la mayoría de docentes. Resultado similar al obtenido por Vázquez et al. (2020), quien señala que los procesos de gestión de conocimiento y la innovación educativa son pertinentes para representar el objeto de evaluación de actividades que fortalecen las universidades. Ello a su vez es apoyado por la investigación de Deroncele-Acosta et al. (2021), quien concluyó que la implementación de una innovación educativa en universidades, requiere condiciones institucionales dando prioridad a los factores críticos que impiden el éxito desde la gestión de procesos educativos y el reconocimiento del potencial de estudios lo cual permite contextualizar el acceso al aprendizaje, innovación y el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación

TIC. En ambas circunstancias, se evidencia que la innovación organizacional requiere de interés, constancia y capacitación.

Por último, se ha logrado identificar la relación entre la gestión de conocimiento e innovación organizacional, evidenciado en el coeficiente de correlación de 0.823 la misma que es positiva considerable, mediante el cual se establece una significancia al nivel 0.01, es decir la distribución no es normal, por lo que se rechaza la hipótesis nula, optando por aceptar la hipótesis de investigación. Asimismo, se observó una relación significativa entre la gestión de conocimiento y cultura de innovación, el cual obtuvo un coeficiente de correlación de 0.805 siendo positiva considerable, además de la relación significativa entre gestión de conocimiento y liderazgo transformacional con un coeficiente de correlación positiva de 0.799, finalmente, se obtuvo una relación significativa entre la gestión de conocimiento y aprendizaje organizacional con un coeficiente de correlación de 0.791. Dicho resultado tiene similares características a lo obtenido por Vázquez et al. (2020), quienes determinaron que los procesos de gestión de conocimiento y la innovación educativa tiene una relación significativa, además demuestran ser pertinentes para representar el objeto de evaluación de actividades que fortalecen las universidades.

## **CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES**

Se ha logrado determinar que, existe una relación significativa y positiva entre gestión de conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la UNAP Filial Contamana 2021, la misma que ha sido verificada a través del coeficiente de correlación de 0.823, con una significancia al nivel 0.000.

De la misma forma, se determinó entre gestión de conocimiento y cultura de innovación en los docentes de la UNAP Filial Contamana, donde se evidencia un coeficiente de 0.805 siendo positiva considerable, con una significancia al nivel 0.000.

Asimismo, existe una relación significativa y positiva entre gestión de conocimiento y liderazgo transformacional en los docentes de la UNAP Filial Contamana, siendo contrastada por un coeficiente de 0.799 siendo considerable, con una significancia al nivel 0.000.

Por último, existe una relación significativa y positiva entre gestión de conocimiento y aprendizaje organizacional en los docentes de la UNAP Filial Contamana, lo cual ha sido corroborada por un coeficiente de correlación de 0.791 considerable, con una significancia al nivel 0.000.

## **CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES**

Se recomienda al Rector de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana establecer estrategias encaminadas a fortalecer las actividades de innovación organizacional teniendo en cuenta la capitalización de los conocimientos de los docentes que permitirán gestionar de manera adecuada a favor de la institución.

Se sugiere al director de la UNAP- Filial Contamana diseñar espacios virtuales para fomentar la cultura creación del conocimiento y socializar sus competencias y experiencias de manera interdisciplinaria con la finalidad generar innovación continua y poder cumplir con las metas y objetivos.

Al director de la UNAP - Filial Contamana se le sugiere, establecer un cronograma de supervisión de manera mensual sobre la metodología utilizada para las enseñanzas, con el propósito de incrementar en los docentes un mejor desenvolvimiento en las técnicas de aprendizaje.

Se le recomienda al director de la UNAP – Filia Contamana, programar taller de aprendizaje para los docentes sobre nuevas técnicas de enseñanzas a los alumnos, con el fin de adquirir nuevos conocimientos y al mismo tiempo mejorar su desempeño.

## CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Abbas, J. (2020). Impact of total quality management on corporate sustainability through the mediating effect of knowledge management. *Journal of cleaner production*, 244(1), 1-10. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118806>
- Abualoush, S., Masa'deh, R., Bataineh, K., & Alrowwad, A. (2018). The role of knowledge management process and intellectual capital as intermediary variables between knowledge management infrastructure and organization performance. *Interdisciplinary Journal of information, knowledge and management*, 13(1), 279-309. <http://www.ijikm.org/Volume13/IJIKMv13p279-309Abualoush4667.pdf>
- Anzola-Román, P., Bayona-Sáez, C., & García-Marco, T. (2018). Organizational innovation, internal R&D and externally sourced innovation practices: Effects on technological innovation outcomes. *Journal of Business Research*, 91(1), 233-247. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.06.014>
- Chávez, M., y Henríquez, E. (2020). *La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019*. Tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil-Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19092/4/UPS-GT002973.pdf>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. Lima. <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Damanpour, F. (2020). Organizational Innovation: Theory, Research, and Direction. *Business School*, 1(1), viii. file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/OrganizationalInnovation--TheoryResearchandDirection.pdf

- Deroncele-Acosta, Á., Medina-Zuta, P., Goñi-Cruz, F., Román-Cao, E., Montes-Castillo, M., y Gallegos-Santiago, E. (2021). Innovación Educativa con TIC en Universidades Latinoamericanas: Estudio Multi-País. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19(4), 145-161. doi:<https://doi.org/10.15366/reice2021.19.4.009>
- Ebrahimi, P., Shafiee, B., Gholampour, A., & Yousefi, L. (2018). Impact of Organizational Innovation, Learning Orientation and Entrepreneurship on SME Performance: The Moderating Role of Market Turbulence and ICT. *Speinger*, 1(1), 447-480. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-71722-7\\_23](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-71722-7_23)
- Eko, F., Setyadi, D., & Irfani, H. (2019). Effect of Transformational Leadership Style and Knowledge Management on Organizational Innovation through Empowerment, Member Creativity and Learning Organization. *Journal of arts y humanities*, 8(8), 1-16. doi:<https://doi.org/10.18533/journal.v8i8.1699>
- Elayyan, Y. (2020). The Degree of Secondary Public School Principals' Application of the Knowledge Management Strategies at the Directorate of Education for Zarqa Area: Teachers' Perspective. *Journal of Education and Practice*, 11(8), 51-60. <https://core.ac.uk/download/pdf/304991549.pdf>
- Fartash, K., Mousavi, S., Baklashova, T., Svechnikova, N., Nikolaeva, Y., Grimalskaya, S., & Beloborodova, A. (2018). The Impact of Technology Acquisition & Exploitation on Organizational Innovation and Organizational Performance in Knowledge-Intensive Organizations. *Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(4), 1497-1507. doi:<https://doi.10.29333/ejmste/84835>
- Garcés, R. (2014). Las dimensiones de la gestión del conocimiento y los procesos de desarrollo local comunitario. *Acta Universitaria*, 24(1), 60-68. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41630112004>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología De La Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.

- Jiménez-Sierra, D., Jiménez-Sierra, Á., y Redondo-Cala, P. (2019). Gestión del conocimiento organizacional en instituciones de educación superior: un estudio de caso. *Revista Dialnet*, 15(2), 153-162. chrome-extension://dagcmkpagjlhakfdhnbomgmjdpkdklff/enhanced-reader.html?openApp&pdf=https%3A%2F%2Fdialognet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F7437437.pdf
- Kahn, K. (2018). Understanding innovation. *Business Horizons*, 61(3), 453-460. doi:https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.01.011
- Lee, R., Jong-Ho, L., & Garretta, T. (2019). Synergy effects of innovation on firm performance. *Journal of Business Research*, 99(1), 507-515. doi:https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.08.032
- León, J. A. (2018). *Empoderamiento organizacional y su relación con la gestión del conocimiento en docentes de la Universidad Privada del Norte - Sede Lima Centro*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2290>
- Maravilhas, S., & Martins, J. (2019). Strategic knowledge management in a digital environment: Tacit and explicit knowledge in Fab Labs. *Journal of Business Research*, 94(1), 353-359. doi:https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.061
- Mardani, A., Nikoosokhan, S., Moradi, M., & Doustar, M. (2018). The Relationship Between Knowledge Management and Innovation Performance. *The Journal of High Technology Management Research*, 29(1), 12-26. doi:https://doi.org/10.1016/j.hitech.2018.04.002
- Obispo, M. (2018). *Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa "San Pedro de Chorrillos" del Distrito de Chorrillos en el año 2017*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16059/Obispo\\_MMD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16059/Obispo_MMD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rabeea, O., Nassar, I., & Khalid, M. (2019). Knowledge management processes and sustainable competitive advantage: An empirical examination in private universities. *Journal of Business Research*, 94(1), 320-334. doi:https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.02.013

- Rajapathirana, J., & Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(1), 44-55. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.06.002>
- Sadeghi, S., Hasani, K., & Delshab, V. (2020). Investigating the influence of knowledge management on organizational innovation in higher educational institutions. *Kybernetes*, 49(2), 442-459. doi:<https://doi.org/10.1108/K-09-2018-0492>
- Salazar, D. (2020). *Recomendaciones sobre las prácticas de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional para el logro de la política de innovación y competitividad en el proceso de investigación de una Institución de Educación Superior – Profundización*. Tesis de Maestría, Institucion Universitaria reacreditada en alta calidad, Medellin-Colombia.  
[https://repositorio.itm.edu.co/bitstream/handle/20.500.12622/4660/DeisyJohana\\_SalazarYepes\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.itm.edu.co/bitstream/handle/20.500.12622/4660/DeisyJohana_SalazarYepes_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, Á., y Hurtado, F. (2018). *Satisfacción laboral y resultados de innovación en los docentes de las universidades de Medellín*. Tesis de maestría, Universidad Catolica Luis Amigó, Medellín, Colombia.  
[http://179.50.60.21:8080/jspui/bitstream/ucatolicaamigo/198/1/Uclam\\_CD-T658.4S1942018.pdf](http://179.50.60.21:8080/jspui/bitstream/ucatolicaamigo/198/1/Uclam_CD-T658.4S1942018.pdf)
- Siallagan, S., Silaban, R., & Yazid, A. (2019). Academic review on literatures pertaining to the definitions of technological innovation capabilities in the new millennium. *The electrochemical society*, 1(1), 1-9. doi:<https://doi.org/10.1088/1757-899X/505/1/012132>
- Vázquez, G., Jiménez, I., y Juárez, L. (2020). Construcción-validación del cuestionario sobre madurez de la gestión del conocimiento para la innovación educativa en universidades. *Revista Scielo*, 12(1), 133-151. <http://www.scielo.org.mx/pdf/apertura/v12n1/2007-1094-apertura-12-01-132.pdf>

# **ANEXOS**

## 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
<p>Gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la universidad nacional de la Amazonía Peruana filial Contamana 2021</p>	<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021?</p> <p><b>Problemas específicas</b> ¿Cuál es la relación entre gestión del conocimiento y la Cultura de innovación en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021?</p> <p>¿Cuál es relación entre gestión del conocimiento y el Liderazgo transformacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021?</p> <p>¿Cuál es relación entre gestión del conocimiento y Aprendizaje organizacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Conocer la relación entre gestión del conocimiento y la Cultura de innovación en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021.</p> <p>Conocer la relación entre gestión del conocimiento y el Liderazgo transformacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021.</p> <p>Conocer la relación entre gestión del conocimiento y Aprendizaje organizacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>Hi:</b> Existe relación entre gestión del conocimiento e innovación organizacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana – filial Contamana 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>Hi<sub>1</sub>:</b> Existe relación entre gestión del conocimiento y la Cultura de innovación en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021.</p> <p><b>Hi<sub>2</sub>:</b> Existe relación entre gestión del conocimiento y el Liderazgo transformacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021.</p> <p><b>Hi<sub>3</sub>:</b> Existe relación entre gestión del conocimiento y Aprendizaje organizacional en los docentes de la universidad Nacional de la Amazonia Peruana- filial Contamana 2021.</p>	<p><b>Tipo de estudio:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño de estudio:</b> No experimental</p>	<p><b>Población:</b> 35 docentes de la UNAP - filial Contamana.</p> <p><b>Muestra:</b> La totalidad de la población</p> <p><b>Procesamiento de datos:</b> Excel y SPSS</p>	<p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

## 2. Instrumento de recolección de datos

### ENCUESTA A LOS DOCENTES

Con la finalidad de conocer la gestión del conocimiento organizacional en los docentes de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana Filial Contamana 2021, se establece el siguiente cuestionario de preguntas, la cual muestra una serie de ítems, que deben ser calificadas de acuerdo a la siguiente escala de medición.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escala de medición				
<b>Creación del conocimiento</b>						
1	Identificas fácilmente las fuentes de conocimiento de la institución.	1	2	3	4	5
2	Existen mecanismos formales que permiten el intercambio de información y conocimiento a través de mejores prácticas entre las áreas, departamentos o colaboradores.	1	2	3	4	5
<b>Aprendizaje continuo</b>						
3	La formación del estudiante es continuo y permanente	1	2	3	4	5
4	La universidad implementa programas de capacitación para los docentes	1	2	3	4	5
<b>Sistemas de conocimiento y retroalimentación</b>						
5	La institución crea nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información	1	2	3	4	5
6	La institución tiene un sistema que le permite transferir información de fuentes internas como externas	1	2	3	4	5
<b>Gestión de las competencias individuales</b>						
7	La dirección aplica el conocimiento para crear, productos, servicios, o valor para la universidad.	1	2	3	4	5
8	La institución cumple satisfactoriamente con las metas planteadas	1	2	3	4	5
9	La institución comparte una visión común acerca de los procesos que generan ventaja competitiva.	1	2	3	4	5
10	Las capacitaciones se llevan a cabo de forma habitual en la organización.	1	2	3	4	5
11	La base de datos de la institución se actualiza continuamente	1	2	3	4	5
12	La institución se encarga de cubrir el trabajo de un docente especializado durante periodo de ausencia	1	2	3	4	5

<b>13</b>	El uso de medios electrónicos es una herramienta clave para tener acceso y diseminar la información valiosa para la institución	1	2	3	4	5
<b>14</b>	Se ponen a prueba métodos y procedimientos de otras organizaciones como una práctica de aprendizaje en la organización.	1	2	3	4	5
<b>15</b>	La organización cuenta con un sistema para medir las competencias individuales de los colaboradores.	1	2	3	4	5

## ENCUESTA A LOS DOCENTES

Con la finalidad de conocer la innovación organizacional en los docentes de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana Filial Contamana 2021, se establece el siguiente cuestionario de preguntas, la cual muestra una serie de ítems, que deben ser calificadas de acuerdo a la siguiente escala de medición.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Escala de medición				
<b>Cultura de innovación</b>						
1	La universidad estimula la creatividad y la innovación.	1	2	3	4	5
2	Existe un código de ética que guía nuestro comportamiento orientado al cambio.	1	2	3	4	5
3	Las metas y objetivos de innovación en la universidad son conocidos y compartidos por todos los docentes.	1	2	3	4	5
4	Los docentes de las diversas facultades comparten una perspectiva común en torno a innovación continua.	1	2	3	4	5
<b>Liderazgo transformacional</b>						
5	Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la universidad.	1	2	3	4	5
6	Tienen una visión compartida y clara de la universidad.	1	2	3	4	5
7	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que gobiernen las prácticas cotidianas.	1	2	3	4	5
8	Te sientes inspirado y estimulado intelectualmente para realizar innovaciones.	1	2	3	4	5
9	Las autoridades universitarias generan estímulos y motivaciones externas para emprender cambios organizacionales.	1	2	3	4	5
10	Se gestionan los riesgos en los procesos de implementación de proyectos creativos	1	2	3	4	5
<b>Aprendizaje organizacional</b>						
11	Las tareas se desarrollan en equipo para el logro de los objetivos planteados en el trabajo.	1	2	3	4	5
12	Los docentes participan activamente en los procesos de aprendizaje organizados por la universidad	1	2	3	4	5
13	Existen áreas estructuradas donde se generan nuevas metodologías para promover aprendizajes.	1	2	3	4	5
14	Continuamente adoptas métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo en la universidad	1	2	3	4	5
15	La universidad invierte continuamente para mejorar las destrezas, habilidades y conocimientos de los empleados	1	2	3	4	5

### 3. Estadística complementaria

#### Análisis de fiabilidad

#### Variable 1: Gestión del conocimiento

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	35	100,0

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

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	15

#### Variable 2: Innovación organizacional

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	35	100,0

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

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	15

#### 4. Consentimiento informado

Por la presente declaro que he leído cuestionario de la investigación titulada:

.....  
.....  
....., del Sr. .... tiene  
como objetivo medir .....

He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

**Nombre del participante:**

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

NOMBRE

Investigador Responsable