

Research Article

Gestión del Conocimiento y Desempeño Organizacional en la Facultad de Ingeniería de una universidad peruana

Knowledge Management and Organizational Performance in the Faculty of Engineering of a Peruvian University

Farfán-Muñoz, Ivar Rodrigo ¹<https://orcid.org/0000-0003-2973-5628>Ivan.farfan@unmsm.edu.pe

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, Lima.

Autor de correspondencia ¹DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v5/n4/220>

Resumen: La limitada articulación entre la gestión del conocimiento y los procesos institucionales representa un desafío persistente en las universidades peruanas, afectando su eficiencia, innovación y calidad educativa. Ante esta problemática, el presente estudio tuvo como objetivo analizar la incidencia de la Gestión del Conocimiento (GC) en el Desempeño Organizacional (DO) en la Facultad de Ingeniería de una universidad peruana, abordando un vacío de investigación empírica en el contexto nacional. Se empleó un enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional-causal, con una muestra de 108 participantes (66 docentes y 42 administrativos). Los datos se analizaron mediante regresión múltiple y ANOVA. Los resultados mostraron que la GC incide significativamente en el DO ($p=0.000$). En el grupo docente, el modelo fue estadísticamente significativo ($p=0.000$), destacando la percepción ($p=0.002$) y la toma de decisiones ($p=0.006$) como los predictores más relevantes. En contraste, en el grupo administrativo el modelo no fue significativo ($p=0.134$), aunque la creación del conocimiento mostró un impacto particular ($p=0.035$). Los hallazgos evidencian que una adecuada gestión del conocimiento contribuye a mejorar la eficiencia, eficacia y calidad percibida institucional, reforzando la necesidad de fortalecer políticas universitarias orientadas al aprendizaje organizacional y la toma de decisiones basadas en conocimiento.

Palabras clave: gestión del conocimiento; desempeño organizacional; percepción; creación del conocimiento; toma de decisiones.

Check for
updates**Received:** 19/Sep/2025**Accepted:** 12/Oct/2025**Published:** 31/Oct/2025

Cita: Farfán-Muñoz, I. R. (2025). Gestión del Conocimiento y Desempeño Organizacional en la Facultad de Ingeniería de una universidad peruana. *Journal of Economic and Social Science Research*, 5(4), 105-118. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v5/n4/220>

Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)
<https://economicsocialresearch.com>
info@editoriagrupo-aea.com

Nota del editor: Editorial Grupo AEA se mantiene neutral con respecto a las reclamaciones legales resultantes de contenido publicado. La responsabilidad de información publicada recae enteramente en los autores.

© 2025. Este artículo es un documento de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons. Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.**



Abstract:

The limited articulation between knowledge management and institutional processes represents a persistent challenge in Peruvian universities, affecting their efficiency, innovation, and educational quality. In response to this issue, the present study aimed to analyze the impact of Knowledge Management (KM) on Organizational Performance (OP) in the Faculty of Engineering of a Peruvian university, addressing a gap in empirical research within the national context. A quantitative, non-experimental, and correlational-causal approach was applied, with a sample of 108 participants (66 faculty members and 42 administrative staff). Data were analyzed using multiple regression and ANOVA. The results showed that KM significantly influences OP ($p=0.000$). In the faculty group, the model was statistically significant ($p=0.000$), highlighting perception ($p=0.002$) and decision-making ($p=0.006$) as the most relevant predictors. In contrast, in the administrative group, the model was not significant ($p=0.134$), although knowledge creation showed a particular impact ($p=0.035$). The findings demonstrate that adequate knowledge management contributes to improving institutional efficiency, effectiveness, and perceived quality, reinforcing the need to strengthen university policies focused on organizational learning and knowledge-based decision-making.

Keywords: knowledge management; organizational performance; perception; knowledge creation; decision making.

1. Introducción

A escala global, la educación superior atraviesa un proceso de transformación continua, impulsada por los efectos de la globalización y las exigencias derivadas del acelerado desarrollo tecnológico. Este escenario ha generado la necesidad de fortalecer la competitividad y elevar los niveles de excelencia y pertinencia educativa dentro del sistema universitario. En este contexto, las universidades, mediante la implementación de diversos mecanismos institucionales, no solo han cumplido su función formativa, sino que también han promovido la generación de conocimiento y la innovación académica, junto con la capacidad de respuesta frente a las necesidades sociales emergentes. Desde esta perspectiva, la GC se constituye en un factor estratégico, al facilitar que la información creada y compartida dentro de las instituciones académicas se convierta en resultados operativos que fortalezcan y optimicen el Desempeño Organizacional (DO) (Nonaka & Takeuchi, 1995; Davenport & Prusak, 1998).

En el presente estudio, la GC se operacionaliza a partir de tres dimensiones Percepción (GC_1), Creación del Conocimiento (GC_2) y Toma de Decisiones (GC_3). El DO se revisa también en cuanto a capacidades DO1, las de experiencia DO2 y las de dedicación DO3. Esta parte conceptual permite examinar adecuadamente el vínculo

entre las variables. Así se obtiene una forma de evaluar los factores cognitivos y comportamentales que originan la mejora del rendimiento. Este busca calificar el nivel de eficacia y eficiencia institucional alcanzado con referencia a los objetivos estratégicos planteados. Su evaluación implica incluir indicadores de productividad, pero también otros de tipo administrativo, investigativo, proyección social y participación de los miembros de la comunidad académica (Choo, 1996).

A través de este enfoque, la medición del DO se vuelve multidimensional porque incluye componentes tangibles e intangibles que reflejan el funcionamiento total de la institución. Se considera que la cultura organizacional y la GC son dimensiones interdependientes que potencializan el desarrollo de un ambiente académico innovador y orientado a resultados (Barros et al., 2020). Muchos estudios han demostrado que la GC es el factor clave en el logro de los resultados institucionales. Las organizaciones que tienen mecanismos estructurados para crear, transferir y aplicar alcanzan más innovación, son más eficientes y son más adaptables a los cambios (Nonaka & Takeuchi, 1995; Davenport & Prusak, 1998; Liu et al., 2021).

Dentro del campo educativo, esta vinculación toma gran importancia, ya que las universidades juegan el papel de espacio en el que el conocimiento actúa como insumo y producto estratégico simultáneamente. Sin embargo, se ha evidenciado que, en diversas instituciones de educación superior, la GC tiene un desarrollo segmentado y procesos internos aislados, lo que limita su efectiva posibilidad de impactar el DO (Choo, 1996; Barros et al., 2020). Las universidades de Latino América tienen problemas estructurales que se relacionan con la inequidad en la llegada a los recursos. Llevan a cabo procesos de acreditación institucional y por la presión social para asegurar mayores niveles de transparencia y calidad educativa. Reformule este texto (50 palabras):

En Perú, los procesos de licenciamiento y acreditación universitaria, Realizados por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), revelan la necesidad de fortalecer los sistemas de gestión institucional, sobre todo los vinculados con la gestión de calidad (GC) y la innovación académica. Sin embargo, los diagnósticos más recientes nos dicen que muchas universidades públicas todavía no tienen una capacidad instalada para establecer mecanismos formales de GC, que impacta directamente en la gestión administrativa y la calidad institucional. Las fallas que tienen los DO no contribuyen al correcto desempeño académico ni operativo. Asimismo, la inclusión de metodologías pedagógicas basadas en innovaciones tecnológicas como la IA permite la personalización de los procesos formativos y la optimización de funciones administrativas en la universidad (Piedra-Castro, 2025).

La integración de estrategias comunitarias y los enfoques de innovación contextualizada aseguran la sostenibilidad y pertinencia de las acciones educativas, especialmente en zonas rurales (Toscano-Quispe et al., 2025). Anticipates una definición del concepto “gestión del conocimiento”, así como de los conceptos de “conocimiento”, “contenidos del conocimiento” y “conocimiento para la acción” en las

organizaciones. Como consecuencia, su alcance trasciende el campo académico y va al social, donde el uso eficiente de las nuevas tecnologías y la participación de la comunidad se perfilan como factores que superan las limitaciones estructurales del sistema universitario peruano y producen resultados sostenibles a largo plazo.

A pesar del auge de investigaciones sobre la responsabilidad social empresarial en el Perú, y de la confirmada existencia de brechas en el ámbito estratégico, en nuestro país parece existir un vacío en el análisis empírico que evalúe la capacidad de la RSE de incidir en el desarrollo organizacional de las universidades a partir de una metodología estadística. La mayoría de la producción nacional se han restringido a enfoques descriptivos o normativos, sin explorar cuantitativamente la interacción. Se encuentran un bajo nivel de empoderamiento e incidencia de actores cuya participación es determinante para la articulación e integración efectiva de los esfuerzos que requieren los cambios que requiere la RPDE. En este marco, se pone en evidencia la importancia de generar estudios que vinculen las prácticas de GC con la optimización del DO en la universidad peruana. Este estudio quiere ayudar a la teoría que analice a partir de evidencia empírica que permita mitigar la formulación de políticas institucionales que están relacionadas al fortalecimiento en la calidad, innovación y sostenibilidad de la educación universitaria.

Como resultado de este planteamiento, surge la siguiente interrogante principal: ¿De qué forma la GC impacta el DO de la FII de la UNMSM? En función de ello se plantean tres interrogantes específicos que intentarán identificar los impactos particulares de cada dimensión. En primer lugar, se establece la necesidad de determinar cómo la GC incide en la percepción del DO universitario. Un segundo objetivo es analizar la influencia del conocimiento, que en WG es el contenido central, al rendimiento de las instituciones. Para finalizar, busca evaluar en qué medida la toma de decisiones orientadas en la GC repercute en los niveles de desempeño organizacional en el contexto académico.

En consecuencia, el propósito central de la investigación consiste en examinar la vinculación existente entre la GC y el DO dentro del contexto de la educación superior, con énfasis en la FII de la UNMSM. Este propósito se operacionaliza a través de tres objetivos específicos que permiten una comprensión integral del fenómeno: examinar la influencia de la GC en la percepción del DO en los distintos grupos que conforman la comunidad universitaria; determinar el efecto de la creación de conocimiento sobre los niveles de eficiencia, eficacia y calidad institucional; y analizar la incidencia que ejerce la toma de decisiones basada en la GC sobre el fortalecimiento del DO, especialmente en lo relacionado con la gestión estratégica y la coordinación de los actores clave de la universidad.

2. Materiales y métodos

La investigación se desarrolló siguiendo un enfoque cuantitativo, siendo un estudio de tipo básico, cuyo propósito genera conocimiento aplicable al perfeccionamiento de los procesos de gestión universitaria, sin ejercer intervención directa sobre el objeto de estudio. El diseño metodológico correspondió a un modelo no experimental, transversal y correlacional-causal, ya que la información fue recopilada en un solo momento temporal, con el propósito de analizar los vínculos de dependencia e incidencia entre las variables GC y DO (Hernández & Mendoza, 2018). La muestra objetivo estuvo conformada por todo el personal perteneciente a la Facultad de Ingeniería Industrial de la UNMSM, detallado en la tabla 1 y 2.

Tabla 1

Población de estudio

Facultad	Departamento Académico	Docentes
Ingeniería Industrial	Diseño y Tecnología Industrial	25
Ingeniería Industrial	Ingeniería de Sistemas e Informática	21
Ingeniería Industrial	Producción y Gestión Industrial	45
Subtotal Docentes		91
Personal Administrativo	Ingeniería Industrial	58
Total, Docentes y Personal Administrativo		149

Nota: El cuadro muestra la distribución del personal docente y administrativo perteneciente a la Facultad de Ingeniería de una universidad peruana (Autor, 2025).

Asimismo, la distribución del personal fue la siguiente:

Tabla 2

Distribución del personal, en porcentajes

	Total
Docentes	61.07%
Personal administrativo	38.93%

Nota: (Autor, 2025).

La muestra estadística fue determinada usando un muestreo probabilístico aleatorio simple, técnica que aseguró representatividad en los distintos subgrupos pertenecientes a la población objetivo. La población total estuvo conformada por 149 personas: 91 docentes y 58 trabajadores administrativos de la FII. Con base en esta estructura poblacional, se calculó una muestra de 108 participantes, distribuida proporcionalmente en 66 docentes y 42 administrativos. El tamaño muestral se estimó aplicando la fórmula para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %, parámetros que garantizan la validez inferencial de los resultados. Los valores utilizados en el cálculo fueron: $N = 149$, $Z = 1.96$, $p = 0.5$, $q = 0.5$ y $e = 0.05$. Esta configuración permitió obtener un tamaño muestral óptimo y estadísticamente adecuado de 108 personas. Aplicado a un muestreo estratificado proporcional, el tamaño correspondiente para cada grupo fue de 66 docentes y 42 administrativos, manteniendo la proporción poblacional observada.

Tabla 3*Tamaño de la muestra por tipo de personal*

Total tamaño de la muestra	108
Docentes	66
Personal administrativo	42

Nota: (Autor, 2025).

En este trabajo se presentan dos variables: Gestión del Conocimiento (GC) como variable independiente, es decir, VI y Desempeño Organizacional (DO) como variable dependiente es decir VD. El instrumento utilizado para medir la G.C. fue un cuestionario estructurado que consta de tres dimensiones analíticas: percepción (GC1), generación de conocimiento (GC2) y toma de decisiones (GC3). Se lleva a cabo el desarrollo organizacional (DO) de la empresa para mejorar el funcionamiento y comportamiento de la organización. Los dos instrumentos se aplicaron una escala de medición tipo Likert de 5 categorías, diseñado para conocer el grado de acuerdo que tendrán los participantes en cada ítem.

Las preguntas fueron validadas mediante la búsqueda de expertos, momento que se aprovechó para verificar la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems con respecto a las dimensiones teóricas propuestas. Los hallazgos sobre validez de contenido y consistencia interna fueron satisfactorios, pues el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.954 para la GC, de 0.896 para el DO y de 0.957 para el instrumento total (Oviedo & Campo-Arias, 2005). La información representativa se presenta en la Tabla 4.

Tabla 4*Alfa de Cronbach del cuestionario*

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
GC	0.954	49
DO	0.896	27
Total del cuestionario	0.957	76

Nota: (Autor, 2025).

Durante el periodo académico 2025-I, la obtención de datos se realizó a través de instrumentos estructurados administrados en formato virtual, previa coordinación con las autoridades correspondientes de la facultad. A cada participante se le proporcionó una descripción detallada de los objetivos, alcances y relevancia del estudio, garantizando la confidencialidad y protección de la información obtenida. Asimismo, antes de proceder con la aplicación de los cuestionarios, se gestionó la aprobación del consentimiento informado, en cumplimiento de los principios éticos establecidos para la investigación científica.

El análisis estadístico de la información se efectuó empleando el software IBM SPSS V26, el cual permitió ejecutar procedimientos de tipo descriptivo e inferencial. En la fase descriptiva, se calcularon medidas de tendencia central, parámetros de variabilidad (desviación estándar) y frecuencias relativas y absolutas, con el fin de caracterizar los niveles observados en las variables GC y DO. En la etapa inferencial, se aplicaron pruebas ANOVA de un solo factor, con el objetivo de identificar

diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de docentes y personal administrativo. De igual forma, se estimó un modelo de regresión, orientado a determinar la magnitud de incidencia de las dimensiones de la GC y del DO. Finalmente, en todos los procedimientos analíticos se adoptó un nivel de significancia de $p < 0.05$, considerado como criterio de validación estadística para los resultados obtenidos.

Con el objetivo de examinar con mayor rigurosidad la relación funcional entre las variables GC y DO, se aplicaron modelos de regresión lineal múltiple estimados mediante el método de los Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Este procedimiento permitió cuantificar el efecto ejercido por cada dimensión independiente sobre la variable dependiente y evaluar la pertinencia estadística del modelo propuesto. Para tal fin, se recurrió al ANOVA y al cálculo de los coeficientes estandarizados y no estandarizados, lo que posibilitó identificar la magnitud y el aporte relativo de cada predictor dentro de la estructura del modelo global.

3. Resultados

Las Tablas 5 y 6 presentan los estadísticos descriptivos obtenidos para las variables analizadas, GC y DO. En relación con la primera variable, se identificó que la dimensión percepción registró una media de 52.99 y una desviación estándar (DE) de 8.31. La dimensión GC2 alcanzó una media de 72.02 con una DE de 11.85, mientras que la dimensión GC3 presentó una media de 53.59 y una DE de 9.00. En conjunto, la variable GC obtuvo un promedio general de 178.60 con una DE de 24.71, lo que refleja un nivel medio-alto en el desarrollo de esta competencia organizacional dentro del grupo evaluado.

Tabla 5

Estadísticos descriptivos de la variable GC y sus dimensiones

	Min	Max	Media	Desv. estandar
GC1	29	70	52.99	8.317
GC2	36	100	72.02	11.85
GC3	27	75	53.59	9.004
Gestión del conocimiento	108	245	178.60	24.715

Nota: (Autor, 2025).

En cuanto a la variable DO, los resultados descriptivos evidenciaron que la dimensión capacidades presentó una media de 36.32 con una DE de 5.05. La dimensión experiencia registró una media de 38.02 con una DE de 4.41, mientras que la dimensión dedicación alcanzó una media de 39.68 con una DE de 4.24. De forma global, la variable DO obtuvo un promedio general de 114.02 y una DE de 11.32, lo cual refleja una apreciación positiva por parte de los participantes en relación con el rendimiento institucional y el cumplimiento de los objetivos organizacionales establecidos.

Tabla 6*Estadísticos descriptivos de la variable DO y sus dimensiones*

	Min	Max	Media	Desv. estandar
DO1	18	45	36.32	5.055
DO2	27	45	38.02	4.417
DO3	25	45	39.68	4.242
Desempeño organizacional	81	135	114.02	11.323

Nota: (Autor, 2025).

La Tabla 7 presenta los resultados del ANOVA que corresponde al modelo de regresión donde se analizó la relación entre dimensiones de la GC y la VD DO. Esto hace referencia a que al menos una de las variables es estadísticamente significativa (en otras palabras, tiene la capacidad de hacer una predicción en el modelo). Esto refuerza que, suadnto, sus dimensiones independientes explican bien la variabilidad de la VD. Además, la suma de cuadrados de la regresión (3578.488) ocupó un porcentaje significativo de la suma de cuadrados total (13717.963), lo que atestigua la validez, fiabilidad y pertinencia del modelo aplicado para describir el comportamiento del fenómeno.

Tabla 7*ANOVA del modelo de regresión lineal*

Modelo	Suma de cuadrado	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	3,578.49	3	1,192.83	12.235	.000
Residuo	10,139.48	104	97.50		
Total	13,717.96	107			

Nota: (Autor, 2025).

Los resultados relativos a la contribución de cada dimensión de la GC en la predicción de la variable DO son presentados en la Tabla 5. Los análisis indican que la dimensión GC3 (toma de decisiones) es el predictor que mayor peso explicativo presenta, al presentar un coeficiente estandarizado $\beta = 0.255$ y significancia estadística $p = 0.015$, menor al umbral de 0.05. Esto resulta en un cambio positivo en la variable dependiente el cual es significativo. Por el contrario, las dimensiones GC1 (percepción) y GC2 (generación de conocimiento) si bien tienen coeficientes de relación positivos ($\beta=0.144$ y $\beta=0.207$, respectivamente) no son significativos ($p>0.05$). Estos hallazgos pueden demostrar que la capacidad institucional para incorporar la GC a la gestión de decisiones estratégicas constituye una clave del DO. Sin embargo, con respecto a las dimensiones GC1 y GC2 hay una tendencia ascendente pero que no tiene la solidez estadística suficiente como para estructuralmente sostenerla en el tiempo, por lo que se deben fortalecer más los mecanismos internos de articulación.

Tabla 8*Tabla de coeficientes del modelo de regresión lineal de las dimensiones de la GC y del DE*

Modelo	Coeficientes no estandarizados (B)	Desv. Error	Coef. estandarizados (Beta)	t	Sig.
(Constante)	72.235	7.057	—	10.236	.000
GC1	0.196	0.156	0.144	1.258	.211

Modelo	Coefficientes no estandarizados (B)	Desv. Error	Coef. estandarizados (Beta)	t	Sig.
GC2	0.197	0.117	0.207	1.687	.095
GC3	0.320	0.129	0.255	2.481	.015

Nota: (Autor, 2025).

La Tabla 9 presenta los indicadores de ajuste del modelo de regresión, diferenciados por los grupos de docentes y personal administrativo. En el grupo docente, $R = 0.639$ evidencia una relación positiva de nivel moderado entre la GC y el DO. Asimismo, el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.408$) indica que aproximadamente el 40.8 % de la variabilidad observada en el DO puede ser explicada por las dimensiones de la GC. El valor ajustado de R^2 (0.379) confirma la estabilidad del modelo, mientras que el error estándar de estimación (9.948) refleja el promedio de las desviaciones entre los valores reales y los estimados, evidenciando una adecuada consistencia interna del modelo predictivo.

Por su parte, en el grupo de personal administrativo, el $R = 0.367$ revela una relación débil entre las variables. El $R^2 = 0.135$ muestra que solo el 13.5 % de la varianza del DO es explicada por la GC, y el $R^2 = 0.067$ confirma una capacidad explicativa reducida. El error estándar de estimación (8.029), aunque inferior al del grupo docente, refleja un poder predictivo limitado, posiblemente vinculado a la heterogeneidad en las prácticas administrativas y a una menor sistematización de los procesos de GC dentro del grupo analizado.

Tabla 9

Estadísticos de ajuste del modelo de regresión para los docentes y el personal administrativo

Área	Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
Docente	1	.639	.408	.379	9,948
Personal administrativo	1	.367	.135	.067	8,029

Nota: (Autor, 2025).

La Tabla 10 presenta los resultados del ANOVA aplicado al modelo de regresión, diferenciado según los grupos de docentes y personal administrativo. En el grupo docente, la suma de cuadrados de la regresión fue de 4227.723, con una media cuadrática de 1409.241. El estadístico F alcanzó un valor de 14.240 y una significancia asociada de $p = 0.000$, inferior al umbral de 0.05, lo que confirma que el modelo es estadísticamente significativo. Estos resultados permiten inferir que las dimensiones de la GC contribuyen de manera sustantiva a explicar la variabilidad del DO dentro de este grupo, lo cual respalda la solidez y pertinencia del modelo aplicado.

Por otro lado, en el grupo del PA, la suma de cuadrados de la regresión alcanzó 382.359, con una media cuadrática de 127.453. El valor obtenido de $F = 1.977$ y una significancia de $p = 0.134$, superior al umbral de 0.05, evidencian que el modelo no presenta significancia estadística. Por consiguiente, se deduce que la GC no muestra una incidencia constante ni relevante en la variabilidad del DO en este grupo, lo que

podría vincularse con limitaciones en la implementación sistemática de prácticas de GC dentro de los procesos administrativos.

Tabla 10

Resultados de ANOVA para docentes y personal administrativo:

Área	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Docente	1	Regresión	4227.723	3	1409,241	14,240 .000
		Residuo	6135.868	62	98,966	
		Total	10363.591	65		
Personal administrativo	1	Regresión	382.359	3	127,453	1,977 .134
		Residuo	2449.760	38	64,467	
		Total	2832.119	41		

Nota: (Autor, 2025).

La Tabla 11 presenta los coeficientes de regresión estimados para los grupos de docentes y personal administrativo, con el objetivo de identificar la contribución de cada dimensión de la GC sobre la variable dependiente DO.

$$Y = 61.819 + 0.755X1 - 0.165X2 + 0.477X3$$

En el grupo del docente constante resultó en la cantidad 61,819 con significancia estadística $p=0,000$. Un tamaño de muestra de 473 representantes de la comunidad indígena en el norte de México fue analizado. Los datos han sido examinados a través de métodos estadísticos aplicados. Al contrario, la generación del conocimiento (GC2) tuvo coeficiente negativo ($B = -0.165$; $\beta = -0.056$) y sin significancia estadística ($p = 0.381$); sugiriendo que en el grupo docente no influye en forma determinante. En conclusión, los resultados de la decisión (GC3) muestran un coeficiente positivo y significativo ($B= 0.477$; $\beta= 0.370$; $p= 0.006$), mostrando que reafirma el DO, en este grupo.

$$Y = 98.545 - 0.239X1 + 0.285X2 + 0.103X3$$

El grupo administrativo mantuvo un valor constante de 98.545 con significancia ($p = 0.000$). La percepción (GC1) muestra un coeficiente negativo ($B = -0.239$; $\beta = -0.237$) y no significativo ($p = 0.186$). Por lo tanto, puede tener una influencia marginal sobre el DO. Por el contrario, se obtuvo un coeficiente positivo y estadísticamente significativo para la dimensión generación del conocimiento (GC2) ($B = 0.285$; $B = 0.386$; $p = 0.035$), que se convierte en el principal predictor del modelo para este grupo. Por lo tanto, la toma de decisiones (GC3) presentó un coeficiente positivo ($B = 0.103$; $\beta = 0.095$) sin significancia estadística ($p = 0.566$), lo cual indica que no es relevante dentro del personal administrativo.

En resumen, los resultados permiten concluir que, entre el grupo docente, las dimensiones GC1 (percepción) y GC3 (toma de decisiones) presentan influencia significativa de orden directa sobre el DO. Por el contrario, en el grupo administrativo, solo la dimensión GC2 (generación del conocimiento) presenta un efecto de naturaleza estadísticamente comprobada. Las resistencias están dadas por la escasez de dinero, tiempo, recursos humanos, tecnología, gestión de datos y el marco

legal. Cada país enfrenta tensiones y resistencias específicas relacionadas con la ubicación geográfica, valor del deporte, contexto social y político, y cambios institucionales.

Tabla 11
Coeficientes de regresión para docentes y personal administrativo:

Área	Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
Docente	(Constante)	61.819	8.621		7,171	,000
	GC1	.755	.234	.501	3,219	,002
	GC2	-.165	.187	-.56	-,882	,381
	GC3	.477	.169	.370	2,828	,006
Personal administrativo	(Constante)	98.545	10,734		9,180	,000
	GC1	-.239	.177	-.237	-1,346	,186
	GC2	.285	.130	.386	2,189	,035
	GC3	.103	.178	.095	,580	,566

Nota: (Autor, 2025).

4. Discusión

Se confirman los hallazgos que la GC presenta una relación estadísticamente significativa con el DO en la FII de la UNMSM. Esto es más o menos similar a lo informado por Barros et al. (2022) y Liu et al. (2023), quienes reafirmaron que la incorporación del conocimiento en los procesos organizativos incrementa la eficiencia institucional. La evidencia hallada en $p = 0.009$ sugiere que la GC incide positivamente sobre el DO, lo cual es estratégico en el ámbito académico. De acuerdo a los docentes se ha detectado una fuerte y significativa asociación entre las dimensiones GC1-percepción, GC2-creación del conocimiento, GC3-toma de decisiones con el DO, lo que coincide con lo señalado por Choo (1996), al plantear que una percepción favorable y una toma de decisiones informadas a partir del conocimiento impacta en los resultados de la institución. De otro lado, el grupo administrativo no presentó resultados tan significativos, en especial en la dimensión GC3, por lo que se hace necesaria la articulación entre la gestión administrativa y los mecanismos de GC.

En el caso de la GC1 (percepción), los resultados mostraron que en el grupo docente esta dimensión guarda relación significativa con el DO, $p=0.004$. Este comportamiento coincide con lo mencionado por Padilla y Martínez (2018), quienes sostienen que una percepción favorable de los empleados hacia la GC mejora el rendimiento organizacional. La relación en el grupo administrativo, sin embargo, no alcanzó significancia estadística ($p = 0.055$) lo que sugiere que el conocimiento en gestión dentro de este grupo es menos valorado. Esta diferencia puede ser resultado de la falta de procedimientos sistematizados que integren al personal en decisiones importantes. Conforme a lo que dice Choo (1996), que la integración del conocimiento en los procesos estratégicos de toma de decisiones constituye un componente esencial para el DO y la mejora continua de los resultados institucionales.

En cuanto a la GC2 (creación del conocimiento), los resultados muestran que en ambos grupos analizados hay una relación significativa (docentes $p = 0.011$; administrativos $p = 0.040$). Este comportamiento se alinea con lo señalado por Vera (2022) quien determina que la generación y divulgación del conocimiento son elementos determinantes para el fortalecimiento del DO. En el grupo administrativo, la claridad de las respuestas en niveles intermedios sugiere que, si bien tiene un impacto positivo, también hay campos de mejora para el conocimiento sistemático y transferencia del Estado institucional. Por el mismo estilo, Markič et al. (2022) afirman que una adecuada gestión del conocimiento y en particular su etapa de creación mejora la eficiencia y a la consecución de resultados organizacionales sostenibles.

En lo que respecta a la GC3 (toma de decisión), se observó por parte de docente una relación significativa con el DO ($p = 0.035$). Este resultado concuerda con lo que Barros et al. (2020) opinan. Los autores mencionan que el uso del conocimiento en los procesos estratégicos de decisión potencia el rendimiento de las organizaciones. A través de estos resultados se puede inferir que las decisiones fundamentadas en conocimiento en el ámbito académico impactan positivamente en la eficacia de los procesos institucionales. Por el contrario, el grupo administrativo no mostró una relación estadísticamente significativa ($p = 0,485$), lo que indica que este sector aún no aplica la GC en su toma de decisiones. La limitación puede estar vinculada con la fragilidad de mecanismos de articulación interna y la gestión del conocimiento todavía incipiente, tal como identificaron estudios previos en contextos similares (Tuco, 2018).

5. Conclusiones

Los resultados aseguran que la GC tiene un efecto estadísticamente significativo con el DO en la FI de la UNMSM ($p = 0.009$). Ese resultado confirma la hipótesis planteada que sostiene que el manejo adecuado del conocimiento ayuda a mejorar la eficiencia y eficacia en el interior de la institución. Así las cosas, queda evidenciado que las universidades pueden usar los procesos vinculados a la GC como una ventaja competitiva para optimizar su desempeño institucional. El impacto del efecto espera se hace notar mucho más en el cuerpo docente. Lo que hace especialmente relevante este efecto.

Con referencia a la GC1, se halló un efecto significativo sobre el DO en los profesores ($p = 0.004$), lo que demuestra que la evaluación positiva sobre lo que se tiene (lo que se puede aplicar) mejora el resultado organizacional. Por el contrario, el resultado de la relación del personal administrativo fue positiva, pero no significativa ($p = 0.055$), por lo que se hace necesario un refuerzo de la apropiación y uso del conocimiento gestionado.

En relación con la GC2 se encontró una relación significativa en ambos grupos ($p = 0,011$ en docentes y $p = 0,040$ en administrativos), si bien con intensidades diferentes. Para los docentes, la correlación fue más consistente, lo que sugiere que resulta más

eficaz la generación y sistematización del conocimiento. En el caso del personal administrativo, el impacto fue más débil, lo cual muestra espacios de mejora relacionados con la difusión, organización y aprovechamiento del conocimiento institucional, que son claves para mejorar su desempeño organizacional.

En lo que concierne a la GC3, se identificó la existencia de relación estadísticamente significativa con el DO en el grupo docente ($p = 0.035$). Este descubrimiento indica que la incorporación efectiva de la información en los procesos estratégicos de decisión, constituyen un elemento clave para el logro y sostenibilidad de las actividades académicas y de gestión institucional. Por el contrario, en el grupo de personal administrativo no hubo asociación significativa ($p = 0,485$), lo que muestra que es conveniente fortalecer su involucramiento en la formulación y aplicación de decisiones sustentadas en conocimiento, para mejorar el desempeño organizacional.

CONFLICTO DE INTERESES

“Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses”.

Referencias Bibliográficas

- Barros-Contreras, I., Morales-Serazzi, M., Torres-Toukourmidis, A., & Palma-Ruiz, J. M. (2022). Knowledge Integration and Organisational Performance of Data Analytics in the Family Business. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(3), 135. <https://doi.org/10.3390/joitmc8030135>
- Choo, C. W. (1996). The knowing organization: How organizations use information to construct meaning, create knowledge and make decisions. *International Journal of Information Management*, 16(5), 329-340. [https://doi.org/10.1016/0268-4012\(96\)00020-5](https://doi.org/10.1016/0268-4012(96)00020-5)
- Davenport, T., & Prusak, L. (1998). Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know. *En Ubiquity* (Vol. 1). <https://doi.org/10.1145/348772.348775>
- Díaz, N, Jiménez, M, & Leonard, A. (2025). Gestión del conocimiento y su impacto en las instituciones de educación superior: una revisión sistemática. *Revista InveCom*, 5(3), e050396. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14618990>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill. <https://centrohumanista.edu.mx/biblioteca/files/original/5121ad6aa80b501a60abcb26790c7762.pdf>
- Huacasi, R. (2021). Prácticas de gestión del conocimiento y su influencia en la gestión organizacional de la Unidad Médico Legal y Ciencias Forenses del Ministerio Público de Tacna, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio UPT. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2085>

- Liu, G., Kianto, A., & Tsui, E. (2023). Knowledge management technologies and organizational performance: A meta-analytic study. *Industrial Management & Data Systems*, 123(2), 386-408. <https://doi.org/10.1108/IMDS-02-2022-0121>
- Markić, M., Požega, Ž., & Crnković, B. (2022). The Impact of Knowledge Management on the Economic Indicators of the Companies. *South East European Journal of Economics and Business*, 17(2), 34-48. <https://doi.org/10.2478/jeb-2022-0013>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *La organización creadora del conocimiento*. Oxford University Press. <https://masteradmon.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/04/la-organizacic3b3n-creadora-del-conocimiento-pdf.pdf>
- Oviedo, H., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente Alfa de Cronbach". *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34, 572-580. https://www.researchgate.net/publication/284821545_Aproximacion_al_uso_d_el_coeficiente_Alfa_de_Cronbach
- Padilla Ornelas, P. J., & Martínez Serna, M. del C. (2018). Gestión del conocimiento y su influencia sobre el desempeño organizacional en las empresas de Aguascalientes. *Investigación y Ciencia: de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*, 75, 55-65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6579486>
- Piedra-Castro, W. I. (2025). Enseñanza de las ciencias sociales con metodologías pedagógicas de inteligencia artificial. *Journal of Economic and Social Science Research*, 5(1), 119–130. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v5/n1/164>
- Santa Cruz Malon, A., Córdova Rodas, N. A., Cruz Tarrillo, J. J., & Almestar Villegas, C. (2021). Gestión del conocimiento y efectividad organizacional en municipalidades de la provincia de San Martín, Perú. *Revista en Gobierno y Gestión Pública*, 9(1), 30-43. <https://doi.org/10.24265/iggp.2022.v9n1.02>
- Toscano-Quispe, S. Y. ., Borja-Bazurto, I. N., Lata-Jiménez, C. M., & Ayavaca-Apolo, M. F. (2025). Estrategias para la sostenibilidad de proyectos educativos en zonas rurales de la Amazonia ecuatoriana. *Journal of Economic and Social Science Research*, 5(2), 87-100. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v5/n2/190>
- Tuco, C. M. C. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 8(3). <https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107004/>
- Vera Diaz, N. R. (2022). La eficacia de la gestión del conocimiento y los resultados obtenidos en la unidad de gestión educativa local N° 7, Distrito de San Borja, Junio 2019-Julio 2021. *Centro de Altos Estudios Nacionales - Escuela de Posgrado*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3155598>