

**ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO**



TESIS:

**LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN
LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL
INTERNO EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ, 2023**

AUTOR:

Bach. José Alberto VALDIVIA MONROY

000-001-9242-6410

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS MILITARES

Con Mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones

ASESOR:

Mag. Milos Arévalo Najjar

ORCID: 0009-0006-8709-4274

2024

Página jurado

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO ESCUELA DE POSTGRADO

DEPARTAMENTO GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS No 041 – 2024/ DGI

En la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Postgrado, a los cuatro (04) días del mes de diciembre del año dos mil veinticuatro, siendo las *12:00* horas, se reunió el jurado evaluador conformado por los docentes:

❖	Doctor	IVAN RICARDO BARRETO BARDALES	Presidente
❖	Doctora	LILIANA RODRÍGUEZ SAAVEDRA	Secretaria
❖	Doctor	JOSE MANUEL PALACIOS SANCHEZ	Vocal


Designados según Resolución de Expedito para Sustentación de Tesis N° 041-2024/SIE/DGI/ESGE-EPG del 28 de noviembre de 2024, para evaluar la sustentación presencial y defensa de la Tesis de Grado titulada "LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ, 2023", presentado por el Bachiller JOSE ALBERTO VALDIVIA MONROY, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 45° de la Ley Universitaria N° 30220.


Luego de atender la sustentación presencial, defensa de la tesis de grado y realizadas las preguntas de rigor, el jurado acordó concederle la calificación de *Aprobar por unanimidad*

En mérito del cual, el jurado *Aprueba* (aprueba / no aprueba) que se le otorgue el Grado Académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones.

Firmado, en Chorrillos a los cuatro (04) días del mes de diciembre del año dos mil veinticuatro.


DR. IVAN RICARDO
BARRETO BARDALES
PRESIDENTE


DRA. LILIANA
RODRÍGUEZ SAAVEDRA
SECRETARIA


DR. JOSE MANUEL
PALACIOS SANCHEZ
VOCAL

Autorización de Publicación y Uso

Yo, Bach. José Alberto Valdivia Monroy a través del presente documento autorizamos a la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado la publicación del texto completo o parcial de la tesis de grado titulada “ La Gestión del Conocimiento en la Implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú, 2023” , presentada para optar al grado académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones, en el Repositorio Institucional y en el Repositorio Nacional de Tesis (Renati) de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu), de conformidad al marco legal y normativo vigente. La tesis se mantendrá permanente e indefinidamente en el Repositorio para beneficio de la comunidad académica y de la sociedad. En tal sentido autorizo gratuitamente y en régimen de no exclusividad los derechos estrictamente necesarios para hacer efectiva la publicación, de tal forma que el acceso al mismo sea libre y gratuito, permitiendo su consulta e impresión, pero no su modificación. La tesis puede ser distribuida, copiada, exhibida y usada también con fines académicos siempre que se indique la autoría y no se podrán realizar obras derivadas de la misma.

Chorrillos 14 de julio del 2024



.....
José Alberto Valdivia Monroy

Declaración Jurada de Autoría

Mediante el presente documento, Yo, Bach José Valdivia Monroy, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 09822063, con domicilio real en Av. Alfonso Ugarte N°859-Dpto "C", del distrito de Chorrillos, provincia de Lima, departamento de Lima, egresado del X curso de la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado (ESGE-EPG) declaró bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación titulada "La Gestión del Conocimiento en la Implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú, 2023". Que presento los 20 días del mes de julio del 2024, ante esta institución con fines de optar al grado académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones.

Dicha investigación se ha desarrollado respetando los principios éticos propios, no ha sido presentada ni publicada anteriormente por ningún otro investigador ni por los suscritos, para optar otro grado académico ni título profesional alguno. Declaro que se ha citado debidamente toda idea, texto, figura, fórmulas, tablas y otros que corresponden al suscrito o a otro en respeto irrestricto a los derechos del autor. Declaro conocer y me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad.

Declaro bajo juramento que los datos e información presentada pertenecen a la realidad estudiada, que no han sido falseados, adulterados, duplicados ni copiados. Que no he cometido fraude científico, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado y me declaro como el único responsable.

Chorrillos 14 de julio del 2024



.....
José Alberto Valdivia Monroy

Dedicatoria

La presente investigación la dedico a mi familia y amada madre, que siempre han sido el soporte para motivarme y alcanzar mis objetivos profesionales; asimismo, a mi amada esposa, por la comprensión del esfuerzo que he realizado en esta exigente, pero gratificante carrera militar.

Índice

Carátula	1
Página jurado	2
Autorización de Publicación y Uso	3
Declaración Jurada de Autoría	4
Dedicatoria	5
Lista de Anexos	8
¡Error! Marcador no definido.	
Lista de Tablas	9
Lista de Figuras	10
Resumen	11
Abstract	12
Introducción	13
Capítulo I: El problema de investigación	14
1.1 Planteamiento del problema.....	14
1.2 Justificación de la investigación	15
1.3 Delimitación de la investigación	16
1.4 Limitaciones de la investigación.....	16
1.5 Formulación del problema.....	17
1.6 Objetivos de la investigación.....	17
Capítulo II: Marco Teórico	18
2.1 Antecedentes de la investigación	18
2.2 Bases teóricas	21
2.3 Definición de términos.....	34
2.4 Hipótesis	35
2.4.1 Hipótesis General	35
2.4.2 Hipótesis específica.....	35

Capítulo III: Marco metodológico	36
3.1 Enfoque de investigación.	36
3.2 Tipo de investigación.	36
3.3 Nivel investigación.	36
3.4 Diseño de investigación.	36
3.5 Población y muestra de estudio.	36
3.6 Variables de Investigación	37
3.7 Operacionalización de las variables	38
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección variable gestión del conocimiento...	39
3.9 Técnica de procesamiento y análisis de datos.	41
Capítulo IV: Resultados	42
4.1 Análisis descriptivo.....	42
4.2 Análisis inferencial	42
Capítulo V: Discusión de resultados	57
5.1 Discusión de resultados	57
Capítulo VI : Conclusiones y recomendaciones	60
6.1 Conclusiones	60
6.2 Recomendaciones	62
Referencias.....	64
Anexos.....	66

Lista de Anexos

Anexo N° 1: Matriz de Consistencia	68
Anexo N° 2: Cuestionario Gestión del Conocimiento	70
Anexo N° 3: Base de datos prueba piloto	74
Anexo N° 4: Ficha de validación del instrumento de recolección de expertos.....	81
Anexo N° 5: Autorización de Recolección de Datos.....	85
Anexo N° 6: Base de datos de la Hipótesis general	87
Anexo N° 7: Compromiso Ético	90
Anexo N° 8: Hoja de Datos Personales	92
Anexo N° 9: Aportes de la investigación	94
Anexo N° 10: Prueba de Similitud.....	97
Anexo N° 11: Cd conteniendo la investigación:	104

Lista de Tablas

Tabla 1 :Cuadro de operacionalización de las variable uno	38
Tabla 2: Cuadro de operacionalización de las variable dos	39
Tabla 3: Alfa de Cronbach gestión del conocimiento	40
Tabla 4: Alfa de Cronbach cuestionario Sistema de Control Interno	40
Tabla 5: Variable gestión del conocimiento	42
Tabla 6: Dimensión creación del conocimiento	43
Tabla 7: Dimensión Organización del conocimiento	44
Tabla 8: Dimensión aplicación del conocimiento	45
Tabla 9: Dimensión transferencia del conocimiento	46
Tabla 10: Variable Sistema de Control Interno	47
Tabla 11: Dimensión eficiencia del personal.....	48
Tabla 12: Tabla Eficiencia en la organización.....	49
Tabla 13: Dimensión eficiencia en los procesos	50
Tabla 14: Tabla Eficiencia en la evaluación de procesos.....	51
Tabla 15: Prueba Rho de Spearman de Hipótesis general	52
Tabla 16: Prueba Rho de Spearman de primera Hipótesis específica	53
Tabla 17: Prueba Rho de Spearman de segunda Hipótesis específica.....	54
Tabla 18: Prueba Rho de Spearman de la tercera Hipótesis específica	55
Tabla 19: Prueba Rho de Spearman de la cuarta Hipótesis específica.....	56

Lista de Figuras

Figura No 1: Ejes Componentes del Sistema de Control Interno	31
Figura No 2: Gráfico variable gestión del conocimiento	42
Figura No 3: Grafico dimensión creación del conocimiento	43
Figura No 4: Gráfico organización del conocimiento	44
Figura No 5: Grafico aplicación del conocimiento	45
Figura No 6: Gráfico Transferencia del conocimiento	46
Figura No 7: Gráfico Sistema de Control Interno	47
Figura No 8: Gráfico eficiencia del personal	48
Figura No 9: Gráfico eficiencia en la organización.....	49
Figura No 10: Gráfico eficiencia en los procesos.....	50
Figura No 11: Gráfico eficiencia en la evaluación de los procesos	51

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo identificar la relación entre la gestión del conocimiento y la implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú durante el año 2023. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y prospectivo. El tipo de investigación fue básica, utilizando un método deductivo y un alcance correlacional. La población incluyó a 21 oficiales responsables de la implementación del Sistema de Control Interno del Ejército del Perú, quienes conformaron también la muestra del estudio. Se emplearon instrumentos denominados "Gestión del Conocimiento" y "Sistema de Control Interno", validados estadísticamente mediante el Alfa de Cronbach, con coeficientes de 0.987 y 0.974, evidenciando una alta confiabilidad. Al aplicar la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0.717, indicando una correlación positiva alta entre las variables analizadas. Además, el valor p de 0.000, siendo menor a 0.005, permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, concluyendo que existe una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables. Se recomienda desarrollar un plan piloto con una investigación de diseño experimental o preexperimental para implementar un sistema de gestión del conocimiento en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército. Los resultados de esta investigación podrían extenderse a otras áreas de la institución para optimizar sus procesos.

Palabras Clave: Gestión del Conocimiento - Gestión de Recursos Humanos

Abstract

The objective of this research was to identify the relationship between knowledge management and the implementation of the Internal Control System in the Peruvian Army during 2023. The study was conducted using a quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional, and prospective design. It was classified as basic research, employing a deductive method and a correlational scope. The population consisted of 21 officers responsible for implementing the Internal Control System in the Peruvian Army, who also made up the study sample. Instruments named "Knowledge Management" and "Internal Control System" were used, validated statistically through Cronbach's Alpha, yielding coefficients of 0.987 and 0.974, demonstrating high reliability. The Spearman's Rho test showed a coefficient of 0.717, indicating a strong positive correlation between the analyzed variables. Furthermore, the p-value of 0.000, being less than 0.005, allowed for the rejection of the null hypothesis and the acceptance of the research hypothesis, concluding that there is a statistically significant correlation between the studied variables. It is recommended to develop a pilot plan using an experimental or pre-experimental design to implement a knowledge management system within the Internal Control System of the Army's Inspector General's Office. The findings of this study could be applied to other areas of the institution to optimize their processes.

Keywords: Knowledge Management- Human Resources Management

Introducción

En la actualidad, la evolución de las dimensiones de la guerra, impone como reto a los estrategas de las fuerzas militares el desarrollo de un soporte administrativo cada vez más eficiente. La modernización de las fuerzas militares implica una permanente actualización de las competencias de su personal, en concordancia con los nuevos paradigmas de la gestión de recursos humanos, la cual desarrolla nuevas categorías del conocimiento en su afán de mejorar sus resultados. Una de estas nuevas ramas es la gestión del conocimiento, la cual constituye una valiosa herramienta para mejorar los resultados de cualquier organización. Dentro, del Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército, existe un plan de implementación en concordancia con las metas de la Contraloría General de la República. Dicho plan, está presentando problemas en su puesta en funcionamiento, entre otras causas debido a un entendimiento insuficiente de la gestión del conocimiento dentro de la institución Ejército del Perú. Es por esta causa que siguiendo la metodología de investigación científica se hace necesaria la elaboración del presente estudio con el objetivo de comprobar la realidad problemática expuesta y posteriormente mediante estudios experimentales y/o pre experimentales poder determinar un plan piloto para determinar la mejor forma de acción para solucionar el problema en cuestión.

El objetivo del presente estudio de investigación científica es determinar en qué medida se relacionan la falta de entendimiento de la gestión del conocimiento con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército Peruano

El presente estudio de investigación científica está organizado y confeccionado en seis capítulos. En el I capítulo, se describe e identifica la realidad problemática motivo de la investigación; el II capítulo desarrolla las teorías que constituyen el marco teórico de la tesis; el III capítulo sustenta la metodología de investigación elegida; en el IV capítulo se realiza el estudio estadístico descriptivo e inferencial; en el V capítulo se desarrollaron la discusión y análisis de los resultados del capítulo anterior, en el VI capítulo se vierten las conclusiones de la investigación en base a estas se realizan las recomendaciones de la investigación y se realiza una propuesta de solución al problema motivo del presente estudio.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema.

La gestión del conocimiento es un tema deslumbrante, multifacético y controvertido concepto. Filósofos y representantes de una variedad de disciplinas diferentes están debatiendo el significado, las definiciones y las dimensiones de los gestores del conocimiento (Greiner, et.al, 2019). Se argumenta que la gestión del conocimiento es una necesidad, debido a los cambios crecientes en la globalización de la competencia, la velocidad de la información y la obsolescencia del conocimiento, la dinámica de las innovaciones de productos y procesos y la competencia a través de los mercados compradores. Dentro del ámbito militar consideramos otros temas tradicionales propios del estudio de la guerra, como la estrategia, los escenarios actuales y futuros, las capacidades operativas a desarrollar, la logística a implementar (Podesta 2019).

Autores como Kevin (2019), nos dicen que la gestión del conocimiento ha sido durante mucho tiempo una actividad básica del Ejército de los Estados Unidos. Si bien es cierto, que existe una tendencia a describir las actividades de la gestión del conocimiento del ejército de este país como un fenómeno posibilitado por la tecnología. De hecho; la gestión del conocimiento en esta institución es tan antigua como su propia existencia. De acuerdo con el US Army (FM 6-01.1, 2015), la gestión del conocimiento se refiere al proceso de facilitar el movimiento del conocimiento dentro de la organización para fomentar el aprendizaje, la comprensión compartida y una mejor toma de decisiones. El mismo manual señala que la gestión del conocimiento utiliza un proceso de cinco etapas para crear un entendimiento compartido. Estas fases son: *i) Evaluación ii) Diseño iii) Desarrollar iv) Piloto V) Implementación.*

En la Armada de Colombia, Contreras & Oliveiros (2023), apuntan que es importante remarcar que uno de los problemas que surge de una mala implementación de la gestión del conocimiento, es la falta de estabilidad del personal en los diversos cargos, esta realidad hace más difícil lograr el cumplimiento efectivo de las metas que deben ser alcanzadas. Tener trabajadores que se convierten en nómadas, incrementa las complicaciones para que se acentúen y se consoliden las ideas debido a que siempre tendrá en su contra el discurrir del tiempo. Es decir, el individuo no podrá plantearse objetivos a mediano y largo plazo tangibles pues tiene en su contra el cumplimiento de un período que marca su estabilidad en alguna dependencia de la institución.

En Chile, diversas investigaciones determinaron que las instituciones educativas de las fuerzas armadas, pueden emplear ciertos conocimientos que subyacen en el ciclo de

producción de rendimiento, con especial incidencia en los aspectos asociados a la rapidez en la toma de decisiones y la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios del entorno (Araya Guzman, et al., 2020)

La gestión pública en Perú es encontrada dentro de un permanente proceso de transformación y actualización, La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, es un referente para el sector estatal ; el cual tiene como objetivo subyacente que las entidades del Estado implementen el Sistema de Control Interno como un instrumento de gestión continua, el mismo que contribuirá al cumplimiento de los objetivos institucionales, así mismo entre los lineamientos del objetivo prioritario número tres dice: (OP3) Fortalecer la implementación de la gestión del conocimiento en las entidades.

El Ejército del Perú, como institución pública; no es ajeno a la obligación de implementar los procesos de gestión del conocimiento contemplados en el párrafo anterior, sin embargo el concepto de gestión del conocimiento no es aplicado, siendo desconocido en su real potencial para mejorar la gestión de los recursos humanos de la institución. La Inspectoría General del Ejército, dependencia encargada del Sistema de Control Interno institucional no se encuentra abstraída de esta realidad, presentado una serie de problemas debido a la falta de entendimiento de este concepto como: *i) Incumplimiento de plazos ante la Contraloría General de la República ii) Retraso en el cumplimiento de documentación perjudicando al segundo nivel de Inspectoría iii) Deficiente implementación del Sistema de Control Interno del tercer y cuarto nivel IV) Falta de presupuesto para el cumplimiento de las responsabilidades del Sistema de Control Interno.* Diversos factores, como la rotación permanente de sus integrantes en los puestos administrativos operacionales y estratégicos de la institución, la falta de entendimiento de lo que implica una gestión moderna guiada por acciones estratégicas medibles por indicadores cuantitativos y otros más; impiden un salto cualitativo en la implementación del Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército.

De continuar, esta realidad problemática, el Sistema de Control Interno de la inspectoría no estaría aprovechando este importante concepto que proporciona una gestión moderna de recursos humanos; el cual incrementaría exponencialmente las probabilidades del cumplimiento de las metas y objetivos de la dependencia motivo de la presente investigación.

1.2 Justificación de la investigación

Justificación teórica

Al no haberse entendido y aplicado el concepto de gestión del conocimiento, tanto en el ejército como en el Sistema de Control Interno institucional, están presentándose una serie de

problemas expuestos en la realidad problemática; en consecuencia la dependencia motivo del estudio, no esta desarrollando de manera óptima sus funciones; por tanto, las conclusiones de la presente investigación servirán de punto de inicio para centralizar, tanto información pertinente como datos importantes, los cuales podrán ser usados para posteriores investigaciones, tanto pre experimentales como experimentales, en busca de encontrar soluciones científicas al problema motivo del estudio.

Justificación práctica

La necesidad de obtener personal con las competencias necesarias, para poder desempeñarse en la dependencia motivo del estudio, implica un serio reto para la institución. La capacidad de poder ejecutar eficientes planes de control interno, impactó de manera positiva en la administración del ejército en todos los niveles, previniendo de esta manera diversos actos negativos que van en contra de la disciplina e imagen institucional.

Justificación metodológica

Metodológicamente la presente investigación se justifica por la necesidad de encontrar nuevos instrumentos capaces de medir el nivel de gestión del conocimiento dentro de las diversas dependencias de la institución.

Justificación institucional

De la correcta aplicación del concepto gestión del conocimiento, se obtiene personal con las competencias adecuadas para incrementar el nivel de eficiencia del Sistema de Control Interno de la inspectoría del Ejército del Perú.

1.3 Delimitación de la investigación

Delimitación espacial

La investigación se desarrolló espacialmente en la Oficina de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército en el Cuartel General del Ejército en San Borja.

Delimitación temporal

La presente investigación está delimitada en el tiempo en el año 2,023-2024.

1.4 Limitaciones de la investigación.

Limitación geográfica

No se presentaron limitaciones de índole geográfico toda vez que el estudio se realizó dentro de la misma dependencia motivo de la investigación.

Limitación logística

No existen limitaciones logísticas de mayor consideración.

Limitación financiera

Se presentaron gastos económicos para poder cubrir los costos inherentes al estudio; sin embargo, estos fueron cubiertos por los propios investigadores.

1.5 Formulación del problema

1.5.1 Problema general

¿En qué medida se relacionan la gestión del conocimiento con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú?

1.5.2 Problemas específicas

¿En qué medida se relacionan la creación del conocimiento con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú?

¿En qué medida se relacionan la organización del conocimiento con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú?

¿En qué medida se relacionan la aplicación del conocimiento con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú?

¿En qué medida se relacionan la transferencia del conocimiento con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú?

1.6 Objetivos de la investigación

Determinar en qué medida se relacionan la gestión del conocimiento con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército Peruano

1.6.1 Objetivos específicos

Determinar en qué medida se relacionan la creación del conocimiento con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

Determinar en qué medida se relacionan la organización del conocimiento con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

Determinar en qué medida se relacionan la aplicación del conocimiento con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército Peruano

Determinar en qué medida se relacionan la transferencia del conocimiento con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército Peruano

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Kevin (2023), en su trabajo de investigación titulado; “Categorización de los efectos de las prácticas de gestión del conocimiento en las pymes: una revisión de la literatura”, tuvo como finalidad caracterizar los efectos de la gestión del conocimiento en prácticas en las pymes. La revisión documental diseñada analizó sistemáticamente 276 publicaciones en revistas indexadas en Scopus en 2022. Los principales resultados sugieren una tendencia de estudio de las dimensiones de la gestión de los conocimientos, como la capacidad tecnológica dinámica, la capital, y sus efectos sobre el rendimiento financiero e innovador, entre otros. Los hallazgos contribuyen a la literatura mediante la reordenación de la información publicaciones y revelando las variables dependientes, mediadoras y moderadoras de la gestión del conocimiento que utilizan actualmente las pymes.

Lopez Fonseca (2019), en su tesis doctoral “Gestión del Conocimiento e Inteligencia Organizacional como Herramientas para Combatir el Covid-19”; tuvo como propósito analizar la influencia de la gestión efectiva del conocimiento, la inteligencia organizacional y el desempeño organizacional en la efectividad de la respuesta de los hospitales al COVID-19. Los datos fueron recolectados a través de encuestas realizadas a médicos y enfermeras que trabajan en hospitales de Brasil y Portugal. La encuesta fue realizada a 248 personas Se utilizó la técnica de análisis de estadística inferencial para probar las hipótesis de estudio. Los resultados mostraron que existe una relación positiva entre la gestión efectiva del conocimiento, la inteligencia organizacional y el desempeño organizacional con la respuesta efectiva de los hospitales al COVID-19. Así mismo los resultados sugieren la necesidad de que los gerentes de salud centren sus esfuerzos más en el desarrollo de programas internos para fomentar la transferencia de conocimiento entre los empleados.

Mei Hi Siang & Tarn Yao (2020), en su trabajo de investigación titulada, “Investigación del éxito de la gestión del conocimiento: estudio empírico de las pequeñas y medianas empresas”; tuvo como finalidad presentar un modelo para medir el éxito de la gestión de los conocimientos en las pequeñas y medianas empresas (PYME). Se aplicaron técnicas de modelado de ecuaciones estructurales a los datos recogidos mediante cuestionarios suministrados a 277 trabajadores. Todas las relaciones hipotéticas entre las variables estuvieron significativamente apoyadas por los datos. Los hallazgos sirvieron como puntos de referencia para los investigadores interesados en investigar cuestiones relacionadas con

la aplicación satisfactoria de la gestión de los conocimientos, y para los profesionales que aspiran a obtener los beneficios de la gestión de los conocimientos en las PYME.

Yantaprama y Raharjo (2023), en su investigación titulada “ Análisis del éxito de la gestión del conocimiento en el estudio del equipo de software Agile, caso: Comercio electrónico en Indonesia”, tuvo como finalidad analizar el éxito de la gestión del conocimiento en empresas de comercio electrónico de Indonesia que utilizan el software “Agile” como herramienta de metodologías de desarrollo. Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo. con 31 encuestados. Los datos se procesaron y analizaron utilizando modelado de ecuaciones parciales. Los resultados del estudio implican que las empresas de comercio electrónico necesitan garantizar la satisfacción y el uso de la gestión del conocimiento, maximizando así la red de beneficios.

Rondana, et. al, (2024), investigó los problemas actuales relacionados con el enfoque basado en el conocimiento de la empresa, principalmente debido a la escasez de investigación empírica sobre el papel de la tecnología de la información en la gestión del conocimiento. La mayoría de los hallazgos de la investigación se derivaron de recomendaciones sobre su papel, pero carecieron de evidencia empírica. Por lo tanto, el objetivo el objetivo de este estudio fue recopilar información objetiva de bufetes de abogados indonesios sobre cómo utilizan la tecnología de la información con el propósito de gestionar el conocimiento. El proceso de selección utilizó muestreo intencional y cuarenta abogados de veinte diferentes empresas participaron en la encuesta. Los hallazgos del estudio sugieren que la cooperación en materia de conocimiento puede mejorar el intercambio de diversas formas de conocimiento, como conocimiento declarativo, analítico, procesal y administrativo. Los resultados también indican una fuerte correlación entre las empresas que participan en el intercambio colaborativo de conocimientos y las que emplean tecnología de la información. Además, los sistemas de información facilitan reducciones significativas de costos.

2.1.2 Antecedentes nacionales

López (2021), en su tesis para obtener el grado de magister titulada “Gestión del conocimiento y productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima”, tuvo como propósito encontrar la relación de la gestión del conocimiento con la productividad laboral, de acuerdo con la opinión emitida por los trabajadores de la compañía de bienes raíces estudiada. El estudio empleó el enfoque cuantitativo. La población fue igual a la muestra conformada por 91 trabajadores de la oficina central de la empresa, la técnica para recolectar datos empleada fue la encuesta, el diseño fue diseño no experimental de tipo transeccional y correlacional. La conclusión fue que se encuentra una relación

estadísticamente significativa y positiva muy fuerte entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral de la empresa motivo del estudio.

Rios (2021), en su trabajo de investigación para obtener el grado de Magíster, denominado "La gestión del conocimiento y la cultura organizacional en la empresa Santiago Rodríguez Banda"; la investigación tuvo como objetivo correlacionar la gestión del conocimiento y la cultura organizacional de la empresa motivo de la investigación. Se consideró como muestra a 76 colaboradores pertenecientes a la organización. El enfoque fue cuantitativo, el alcance fue tipo correlacional, asimismo, el diseño de la investigación fue no experimental., Se encontró que existe relaciones estadísticas significativas entre las dos variables motivo del estudio, así como también entre las dimensiones que componen cada una de estas variables. Otra de las conclusiones más importantes fue que la organización gestiona el conocimiento acorde con una identificación que permite la sociabilización del dato, información y conocimiento, tanto interna como externamente.

Marini (2021), en su tesis denominada "Diagnóstico de la Gestión del Conocimiento en una Entidad Fiscalizadora Superior", se ubica en el campo de estudio de la administración del conocimiento en entidades públicas, especialmente enfocadas en la supervisión del gobierno. El propósito de este estudio exploratorio llevado a cabo fue determinar si hay un sistema de administración del conocimiento enfocado en las tareas de supervisión gubernamental en la entidad de supervisión superior, y, en consecuencia, confirmar la existencia de los habilitadores y procedimientos requeridos para el correcto funcionamiento del sistema. Los hallazgos indican que no hay un sistema de administración del conocimiento, no obstante, sus elementos sí existen, pero no están interconectados.

Camacho & Valdivia (2022), en su proyecto de investigación gerencial aplicada documenta el papel estratégico que juega el conocimiento en el contexto de competitividad en el que se forman las nuevas organizaciones a nivel mundial. En este contexto, la administración de este recurso es un elemento crucial para la creación de beneficios sostenibles en un contexto marcado por una economía globalizada y el uso intensivo de tecnologías de la información. En este se presenta una serie de conceptos teóricos vinculados al asunto de la gestión del conocimiento, incluyendo ciertos antecedentes en la aparición de este nuevo modelo de administración, las condiciones en recursos humanos, tecnología y cultura corporativa requeridas para su evolución; además de algunas técnicas y herramientas de respaldo.

Valdiglesias & Rivas (2018), en su trabajo de investigación titulado “Gestión del conocimiento para la mejora del proceso de contrataciones de bienes y servicios que requiere el proyecto”, se enfocó en analizar uno de los proyectos que la Presidencia del Consejo de Ministros gestiona con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, en particular el equipo de administración y contrataciones. El propósito principal fue minimizar las equivocaciones en el procedimiento de adquisiciones de bienes y/o servicios que el proyecto necesita. Además, fue necesario formar al equipo de contrataciones, al de soporte administrativo y al técnico del proyecto conforme a las normas de la ONU, tener una dirección que controle los procedimientos internos relacionados con las contrataciones de los Proyectos PCM - PNUD y disponer de un equipo de gestión formado por un coordinador de administración y contrataciones. Entre las conclusiones, se establecieron que la gestión y administración del recurso humano no es apropiada, ya que no se calculó correctamente la cantidad de individuos requeridos para las tareas que requiere el proyecto. Además, el procedimiento de selección de personal empleado no fue el correcto, ya que no se contrató a los expertos con el perfil requerido en contrataciones conforme a la normativa del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

2.2 Bases teóricas

2.21 Bases teórica que sustenta la investigación

Teoría de la administración

A lo largo de la historia, los trabajadores se reunían para producir un determinado bien con el que pudieran comerciar para subsistir, en la edad media el modo de producción imperante era el manual artesanal, los trabajadores se reunían en diversos gremios a cargo de los más experimentados que eran denominados “maestros”, su autoridad provenía del saber adquirido a través de la destreza adquirida en la práctica de un oficio. Los gremios constituían por tanto el núcleo de producción de las sociedades y su influencia estaba determinada por la destreza de sus miembros, Esta realidad, cambio paulatinamente con la revolución industrial debido a la invención de la máquina de vapor y la producción en serie a través de las maquinas. Nace el capitalismo, y con este sistema económico los paradigmas de eficiencia para satisfacer las demandas del mercado, la industrialización y la preponderancia del capitalismo produjeron una oleada de masas de artesanos y campesinos que tuvieron que trasladarse a las ciudades para sobrevivir, convirtiéndose en la clase obrera. Pero, es con los conceptos de administración empresarial para incrementar la producción de las organizaciones dedicadas a la producción, que nace el concepto de administración empresarial e innovación de Frederick Taylor.

Las organizaciones empresariales tienen como objetivo principal además de generar ganancias poder subsistir en el mercado, las organizaciones están constituidas ante todo por seres humanos cuyo valor está cuantificado por la cantidad de su producción y cualificado por el valor y calidad de esta. Por tanto, la gestión de recursos humanos, surge como una necesidad que ha pasado por una evolución continua. La primera de estas es la originada por Taylor, identificada según autores como Liquidiano (2006), como la fase administrativa, la cual se extiende hasta aproximadamente los años 60 del siglo XX. En este período, el estudio es predominantemente técnico racional y productivo; la gestión de recursos humanos propiamente dicha, como es conocida en la actualidad se encuentra minimizada a procesos teorizados por intelectuales como Henry Fayol, para este autor las funciones de la administración son: planear, organizar, dirigir coordinar y controlar (Fayol 1987).

Teoría de Gestión de Recursos Humanos

Las teorías de la gestión de recursos humanos surgen como proceso evolutivo de la administración de recursos humanos derivando a nuevos enfoques como la gestión por competencias, la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento. Durante la etapa centrada en la administración del personal, la idea predominante estaba caracterizada por la predominancia del capital financiero como columna principal de las empresas, las investigaciones y resultados demostraron que el conocimiento era tan importante como esta dimensión. La gestión de recursos humanos en nuestros días, esta encaminada a medir e incrementar la eficiencia en los gastos, así como cumplimiento de las metas en base a la efectividad de los empleados considerando también el impacto social de las actividades de la organización. (Escobar, 2018)

Teoría de la gestión por competencias

La gestión por competencias, podría ser conceptuada como un conjunto de procesos de planificación, administración, evaluación y control basados en un modelo de selección de personal particular; en el cual el conocimiento de las características psicológicas implícitas de cada individuo (que denominaremos como competencias), nos permitirán predecir su posterior desempeño en los determinados puestos de la organización; con la finalidad de conseguir una notable ventaja competitiva en el área de recursos humanos. Una gestión de recursos humanos basados en modelos de competencias, es el desarrollo del ¿cómo alcanzo mis objetivos? a nivel gerencial, para ayudar a alinear el comportamiento interno del personal, sus habilidades con la dirección estratégica de la organización. Asimismo, los modelos de competencia son herramientas de medición eficaces que ayudan a los empleados a ponerse de acuerdo sobre un lenguaje común y comprender lo que se entiende por rendimiento superior dentro de la organización.

Existen, múltiples autores quienes definen este concepto, entre ellos tenemos a Martha Alles, quien las define como: “Una metodología aplicada a la tarea de conducir los recursos humanos de una organización para lograr alinearlos a la estrategia de negocios”. (Alles 2009, p.85).

Gestión del talento humano

La teoría de la gestión del talento es un campo de estudio reciente, de creciente importancia; sin embargo, no hay convergencia de opiniones académicas en cuanto a su definición objetiva. El propio concepto de la gestión del talento deseado plantea desafíos teóricos y carece de claridad. Para (Novera & Aklar, 2018), en una visión general la bibliografía disponible revela que las definiciones existentes en la literatura actual no han logrado la uniformidad siguiente existiendo una confusión con la gestión de recursos humanos. Sin embargo, (Barney 1991), establece, una distinción entre gestión de recursos humanos y gestión del talento. El autor sostiene que la gestión del talento se centra más en el aspecto humano del trabajo. Mientras que la gestión de recursos humanos se ocupa de los recursos humanos y de la función organizativa de la organización. Por tanto, la gestión del talento tiene principalmente como objetivo el desarrollo del talento de la organización mientras que la gestión de recursos humanos es más técnica y utiliza enfoque transaccional

2.2.2 Variable Gestión del Conocimiento

Definición: Yantaprama & Raharjo (2023), nos dicen que la gestión del conocimiento esta conformada por la Información que las organizaciones y los individuos crean al trabajar en algo. La gestión del conocimiento, es esencial para almacenar, adquirir, y organizar el saber adquirido con la finalidad que todos los miembros relevantes de la organización puedan usarlo para hacer nuevos conocimientos y evitar que se produzcan los mismos errores para obtener conocimientos competitivos.

Para Mei Hi Siang & Tarn Yao (2020), el beneficio de la gestión de los conocimientos es sustancial para la organización, y es esencial para maximizar la ventaja de la organización., esta dinámica permitirá mejorar constantemente la organización en el futuro, la gestión del conocimiento es también beneficiosa para compartir toda la data con los empleados y/o trabajadores de la organización porque el conocimiento compartido a través de la persona es más difícil de difundir.

Según el PCM (2021), la gestión del conocimiento se establece como el quinto pilar de la gestión del cambio, centrada en la creación de un sistema de información, monitoreo, seguimiento y evaluación. Entre los objetivos específicos planteados, sobresale el séptimo: "Implementar un sistema de gestión del conocimiento que se integre al sistema de

seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión pública, facilitando la obtención de lecciones aprendidas de los éxitos y fracasos, así como el establecimiento de mejores prácticas para futuros ciclos de gestión".

Formas del conocimiento

El conocimiento tiene dos formas: conocimiento tácito, el cual es difícil de expresar, y el conocimiento explícito, que es fácil de expresar mediante la escritura, el dibujo y el audio. Los conocimientos en la organización deben gestionarse adecuadamente para obtener una ventaja competitiva y evitar que los mismos errores vuelvan a ocurrir. Al gestionar las organizaciones, debe entenderse cómo se crea el conocimiento, desarrollarlo, y compartirlo por todos los miembros de la organización. (Yantaprama & Raharjo 2023).

Ventajas de la implementación del sistema de gestión del conocimiento

Los beneficios de adoptar la gestión del conocimiento en la organización son múltiples, el conocimiento es el principal valor que se genera en la empresa, sin embargo si no es almacenado, evaluado y difundido dicho valor, implícito y explícito será irremediablemente perdido, según el (US Army, ATP 6-01.1, 2015), la gestión del conocimiento otorga las siguientes conveniencias a las fuerzas armadas.

- Colaboración entre personal en diferentes lugares.
- Transferencia rápida de conocimientos entre unidades e individuos.
- Capacidad de llegar a las escuelas del ejército, centros de excelencia y otros recursos.
- Agilidad y adaptabilidad de líder y soldado durante las operaciones.
- Desarrollo de la doctrina.
- Capacidad de una organización para captar las lecciones aprendidas en cada reserva de fuerzas del ejército
- Utilización eficaz y eficiente de los conocimientos en la realización de las operaciones y el apoyo a la organización

Los gestores del conocimiento, deben integrar el proceso de gestión de cognición y sus actividades, en todos los procesos y sistemas de información de la organización para asegurar que pueda ser compartido por los integrantes de la dependencia militar (US Army, ATP 6-01.1, 2015). Esta integración ayudará a permitir el flujo de saber que reside en los individuos y elementos en toda la organización para que pueda aplicarse a las necesidades operacionales o de la misión, y para apoyar el aprendizaje organizacional, innovación y desempeño institucional.

Según el US Army ATP 6-01.1, (2015), cada oficial y personal auxiliar debe entender y practicar la gestión del conocimiento. Los comandantes son responsables de garantizar las prácticas eficaces de la gestión del conocimiento dentro de la unidad u organización. A través del proceso de gestión del conocimiento, los gestores de conocimiento es decir los comandantes de todos los niveles alimentarán a la institución y a los otros miembros del ejército en el seguimiento de buenas prácticas, posibilitando la mejora permanente de la gestión del liderazgo institucional.

Componentes de la gestión del conocimiento

El US Army, ATP 6-01.1, (2015), nos dice que la gestión del conocimiento comprende cuatro principales componentes:

- Personas
- Procesos
- Herramientas
- Organizaciones

Personas

De los cuatro componentes, las personas son los más vitales para el éxito de la gestión del conocimiento. Incluyen aquellos integrantes dentro y fuera de la organización que crean, organizan, aplican y transfieren conocimientos; así como los líderes que actúan sobre ese conocimiento. El conocimiento solo tiene sentido en un contexto humano. Se mueve entre las personas y beneficia a la dependencia. Las personas incluyen al comandante y el personal; en todos los escalones de mando tanto encima como subordinados a éste, así mismo incluye a otros líderes del ejército y otras agencias que podrían contribuir a responder a los requisitos de la información. El personal está involucrado tanto en la dirección acciones y evaluación del progreso. La estructura de personal, unidades y actividades crean canales de comunicación para la transferencia de conocimientos dentro de las organizaciones y entre ellas.

Procesos

La gestión del conocimiento se desarrolla en cinco etapas, cuyas actividades se incorporan en los diversos procesos empleados para la planificación y ejecución de operaciones. Esta integración facilita el intercambio de conocimiento entre personas y organizaciones, incluyendo soldados, equipos, grupos y unidades. El intercambio de conocimientos se produce tanto formalmente a través de procesos y procedimientos establecidos e informalmente a través de la colaboración y el diálogo. El proceso de la gestión

del conocimiento también busca asegurar que la cognición, los productos y servicios sean relevantes, precisos, oportunos y utilizables para los comandantes y decisores.

Herramientas

Las herramientas de la gestión del conocimiento, incluyen sistemas de información y diversas herramientas de software utilizadas para ayudar a gestionar los productos del conocimiento y servicios en marcos organizados que puedan ser aprovechados en la institución. Estos instrumentos, son cualquier cosa que se utiliza para compartir y preservar información. La misión determina la herramienta, no todas las herramientas son tecnología, pero los ámbitos tecnológicos incluyen:

Sistemas de información:

Los sistemas de información y sus respectivos sistemas de software, almacenamiento, entradas, procesamiento, salidas, formatos, contenido y capacidades proporcionan herramientas que los administradores de conocimientos emplean para gestionar el conocimiento. La gestión del conocimiento ayuda a guiar el uso de los sistemas de información para fusionar la misma y para apoyar un panorama operativo común más eficaz.

- **Herramientas de colaboración:**

Estas herramientas están conformadas por sistemas de información, las cuales incluyen capacidades en línea, y que posibilitan que el equipo se desarrolle y colabore. Algunos ejemplos incluyen el chat, comunidades de intereses compartidos, foros de profesionales, comunidades de práctica, así como equipos virtuales.

- **Herramientas de localización de la experiencia:**

Estas herramientas ayudan a encontrar expertos en la materia con la que deseamos trabajar o investigar.

- **Herramientas de análisis de datos**

Estas herramientas apoyan la síntesis de datos que permiten la identificación de patrones y facilitan que los elementos de datos se relacionen entre sí.

- **Herramientas de descubrimiento y búsqueda**

Estas herramientas incluyen motores de búsqueda de temas específicos, recomendaciones sobre temas que guardan similitud a lo requerido, o de sus autores, y también muestran otros temas relacionados.

- **Herramientas de desarrollo de experiencia:** Estas herramientas emplean simulaciones y aprendizaje basado en experiencias, lo que permite apoyar el desarrollo de mayor experiencia y juicio.

Organizaciones

Una organización es la matriz en la que las personas, procesos y herramientas funcionan para integrar el individuo aprendizaje y estrategias de aprendizaje organizacional. Las capacidades de la gestión del conocimiento contribuyen a una organización de aprendizaje.

Las personas son una suma de sus ideas, creencias, valores y conocimientos heredados. Las organizaciones como personal, escuadrones y grupos más grandes unen estas actitudes, sentimientos, valores y comportamientos, creando un sistema de procesos facilitados por herramientas que caracterizarán a ese grupo. Colectivamente, estos factores son su cultura organizacional. Los profesionales de la gestión del conocimiento deben considerar esta dinámica al asesorar y organizaciones relacionadas con las soluciones de gestión de los conocimientos. (US Army ATP 6-01.1 2015). En la presente investigación sostenemos que el conocimiento de las tradiciones, opiniones, creencias y convicciones compartidas es fundamental no solo para extraer conocimiento tácito, sino también para poner el conocimiento recogido en contexto. Este conocimiento puede conducir a la identificación de otras interconexiones que pueden proporcionar más aclaraciones o conocimientos adquiridos en perspectiva, lo que permite una interpretación y un análisis adecuados. Conocer y entender la cultura de cualquier organización proporcionará la perspectiva por la cual la información, los objetivos y las motivaciones se pueden ver, lo que permite la comunicación, la facilitación del intercambio de conocimientos y la interpretación precisa para una mayor comprensión y adquisición de una visión amplia de la situación.

Principios de la gestión del conocimiento

Entendimiento

La colaboración, el diálogo, el intercambio de conocimientos permite comprender el medio ambiente, problemas por resolver, y el enfoque correcto para solucionarlos. La comprensión compartida entre y a través de los comandantes, líderes subordinados, soldados y organizaciones que sustentan la misión y el proceso de operaciones.

La comprensión está estrechamente relacionada con funciones y limitaciones de la organización social y humana, el diálogo informal, el intercambio de perspectivas, preocupaciones, y las habilidades no solo conducen a la comprensión compartida del problema, sino que ayudan a construir la confianza y forman la base para la unidad de esfuerzo. Las prácticas eficaces de gestión de los conocimientos permiten a los comandantes,

líderes subordinados, soldados y organizaciones trabajar juntos para lograr objetivos operativos. La gestión del conocimiento facilita la transferencia del "cómo" en forma de conocimiento (tácito y explícito). La comprensión es principalmente un proceso individual; por lo tanto, su dominio es el conocimiento tácito que reside en los individuos (US Army ATP 6-01.1 2015).

Compartir

El conocimiento compartido es poder. El conocimiento es un activo transferible que tiende a crecer aplicación. Una estrategia para vincular las fuentes de conocimiento tácito y explícito fomentan la interacción a todos los niveles, esto ayuda al ejército a adquirir y compartir conocimientos en apoyo de los objetivos. Los cuatro componentes de la gestión del conocimiento (personas-procesos-herramientas-organización) son interdependientes. Entregar el conocimiento a los que lo necesitan, cuando lo necesitan, es un componente crítico de la transferencia de conocimientos para el cumplimiento de la misión. La tecnología permite la interacción social al proporcionar personas, almacenamiento y conexiones en línea; pero la tecnología no es un requisito para la transferencia de conocimientos. El aprendizaje, la enseñanza y la tutoría pueden difundir con la misma facilidad y a menudo con mayor eficacia el conocimiento que la tecnología, los intercambios cara a cara suelen ser mas valiosos que muchas horas de empleo de herramientas tecnológicas.

La capacidad, diseñada en el sistema de redes, para los usuarios en varios niveles para acceder al conocimiento de los demás es una condición previa esencial para la transferencia de este importante bien tangible, debemos considerar que el conocimiento es de valor solo cuando está disponible para su uso mejorando la eficacia organizativa, los procesos operativos y la toma de decisiones.

Integridad

Las fuerzas del ejército no realizan operaciones de manera independiente, sino que lo realizan como parte de una operación conjunta y frecuente esfuerzo multinacional. La integración efectiva requiere crear un entendimiento y un propósito compartidos a través de colaboración con todos los socios de acción unificada. La gestión del conocimiento trasciende la jerarquía y los límites mediante la integración de la personas y procesos, habilitados por las herramientas de dicha gestión, para crear, organizar, aplicar y transferir conocimientos. Habilitando la integración del conocimiento y mejora de la colaboración. La gestión del conocimiento emplea prácticas estándar centradas en la eficacia organizacional y toma de decisiones. La gestión del conocimiento funciona simultáneamente en múltiples planos de espacio, tiempo y organización social; las interacciones entre organizaciones y entre ellas mejoran la eficacia de la organización. (US Army ATP 6-01.1 2015).

Conectar

Conectar a las personas con el conocimiento de otros que necesitan que el conocimiento se requiere para que el conocimiento pueda ser compartido. La creación del conocimiento depende de la transferencia de ese conocimiento y experiencia. Esto requiere conectar a las personas y el conocimiento con los demás. La gestión del conocimiento se centra en conocimiento tácito entre individuos, equipos y unidades a través de la colaboración.

Confiar

Según el US Army ATP 6-01.1 (2015), uno de los principios del mando de la misión es crear equipos cohesionados mediante la confianza mutua. La confianza no solo proporciona la base para la construcción de equipos de combate eficientes, es el pegamento que los mantiene juntos. La gestión del conocimiento fomenta la voluntad de compartir el conocimiento al mismo tiempo, proporciona formas eficaces de hacerlo, en beneficio de la organización. Los resultados positivos del intercambio de conocimientos aumentan la confianza y mejoran la comprensión compartida; alentando a los soldados a que ejerzan una iniciativa disciplinada y acepten el riesgo prudente de aprovechar las oportunidades y la intención del comandante.

Dimensión creación del conocimiento,

Según el US Army ATP 6-01.1 (2015), la creación de conocimiento es el proceso de desarrollar nuevos conocimientos o de combinarlos. El conocimiento proviene de una variedad de fuentes, como las nuevas tecnologías, que responden a las necesidades de información críticas del comandante, o el intercambio de información que otros necesitan saber. El conocimiento también se crea cuando las organizaciones aprenden, lo que a su vez permite a las organizaciones adaptarse.

Dimensión aplicación del conocimiento

Aplicar el conocimiento se refiere a hacer el conocimiento accesible a aquellos que necesitan usarlo. Busca crear condiciones para que los usuarios puedan recuperar y aplicar el conocimiento que necesitan. Este es el propósito principal de gestión de contenidos, y se produce durante la etapa de implementación del proceso de la gestión del conocimiento. Un aspecto clave es garantizar que múltiples usuarios pueden recuperar fácilmente los productos del conocimiento, lo que permite la colaboración en la aplicación conocimiento (US Army ATP 6-01.1 2015).

Dimensión transferencia del conocimiento

La transferencia de conocimientos es el movimiento de los conocimientos, incluidos los basados en conocimientos juicio de expertos de una persona a otra. Describe cómo se pasa el conocimiento entre los individuos y grupos. Incluye el conocimiento desarrollado dentro de la unidad y recibido de otras fuentes. La efectiva transferencia de conocimiento permite a todos los involucrados construir sobre el conocimiento de los demás de manera de fortalecer no solo soldados individuales, sino también toda la organización. Es más que simplemente mover o transferir archivos y datos. Dado que la transferencia de conocimientos se produce entre las personas, la gestión del conocimiento incluye la creación de técnicas y procedimientos para desarrollar habilidades de conocimiento en líderes, construir experiencia y transferir experiencia (US Army ATP 6-01.1 2015).

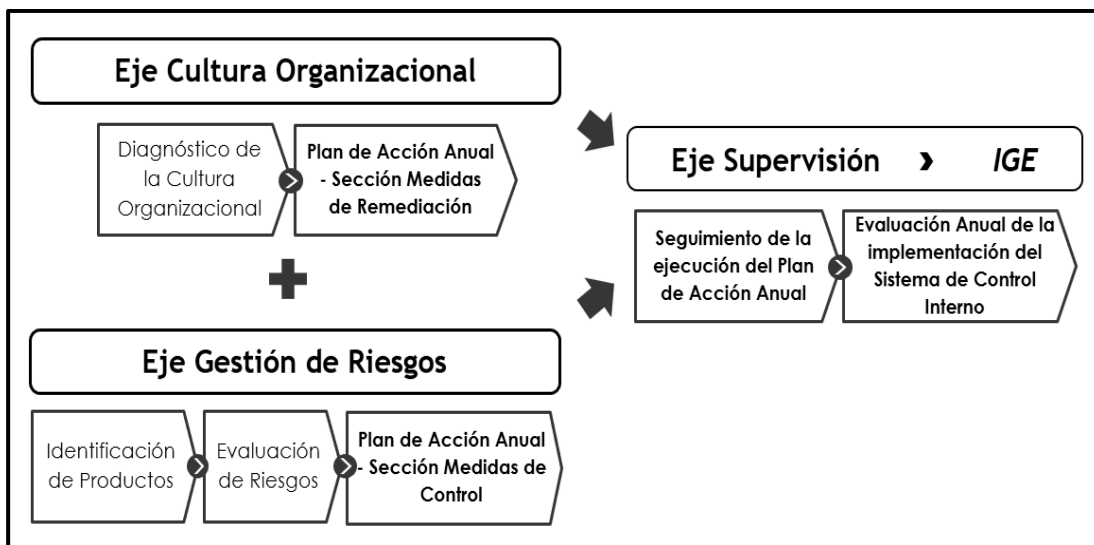
Dimensión organización del conocimiento

Organizar el conocimiento incluye archivar, etiquetar e identificar. Estas son tareas específicas de administradores de contenidos bajo el paso de implementación del proceso de la gestión del conocimiento. Organizar el conocimiento asegura que los usuarios pueden descubrir y recuperar el conocimiento que es relevante, y los gestores del conocimiento pueden rastrear el conocimiento productos a lo largo de su ciclo de vida (US Army ATP 6-01.1 2015).

2.2.3 Variable Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército

La Oficina de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército, está encargada, como oficina consultiva, de asesorar o emitir opinión sobre asuntos que solicite el Inspector General del Ejército, relacionados a la Implementación y Funcionamiento del Sistema de Control Interno del Ejército, de conformidad con las normas del Sistema Nacional de Control. Está conformado por un equipo colegiado de expertos en la materia. Sus miembros pueden ser designados por el Comandante General del Ejército o por mecanismos previstos en la normativa que la crea.

Las políticas del Sistema de Control Interno de la Inspectoría se encuentran alineadas con la normativa de la Contraloría general de la República, las cuales están conformadas por tres (03) ejes, señaladas en la Directiva No 006 -2019-CG/INTEG - versión integrada, estos ejes agrupan los (07) componentes, que a continuación se detallan en el siguiente gráfico.

Figura No 1:**Ejes Componentes y Principios del Sistema de Control Interno**

Fuente: Directiva No 006 -2019-CG/INTEG

De la implementación del Sistema de Control Interno del Ejército (SCI - EP)

Implica imponer y/o mejorar todas las acciones necesarias que incluyen la actitud del alto mando y del personal militar e instituido de manera sistémica y territorial, para la obtención de los objetivos de control interno siguientes:

- Optimizar y promover la eficacia, eficiencia, ética, economía y transparencia de las actividades de la organización, y que los servicios públicos que presta el Ejército sean de calidad.
- Proteger y proteger los bienes y activos del gobierno contra pérdidas, daños, mal uso y actividades ilegales, y en general contra eventos inesperados y situaciones adversas que puedan afectarlos.
- Cumplimiento de las leyes aplicables a la firma y sus actividades.
- Garantizar la exactitud y puntualidad de la información.
- Promover y fomentar los valores organizacionales.
- Promover que los funcionarios o empleados públicos que administren fondos y bienes públicos bajo su responsabilidad, realicen todas sus acciones en cumplimiento de la legalidad y/o con el fin que se determine o apruebe.

Dimensión eficiencia del personal

Existen diversas definiciones para la eficiencia del personal, la cual está intrínsecamente relacionada a su productividad. Autores, como Abdul Rahman (2023),

señalan que la productividad de los empleados no es un tema desconocido en las organizaciones, la gestión tiene un alto efecto en la productividad de los empleados ciertamente influye en las metas y objetivos de una organización. Hay muchos factores que influyen productividad de los empleados. De acuerdo con los hallazgos de estudios previos, diversos factores impactan en la productividad de los empleados en la organización. Almaamari (2021), apunta que el progreso de avance tecnológico es beneficioso para la organización y sus actividades, sin embargo, muchos investigadores creen que el entorno laboral tiene la mayor influencia significativa en la productividad de los empleados. La productividad de los empleados es considerada el motor de la organización y determina su éxito de la organización. Además, esta productividad es afectada por una variedad de factores para alcanzar los objetivos organizacionales. como la gestión de los empleados., arreglo de trabajo flexible, apoyo organizacional, avance tecnológico, capacitación y desarrollo, así como entorno laboral. Dentro del entorno institucional del Ejército existen procesos de personal periódicos que afectan el desempeño de la organización en sus diversos niveles como son la rotación de personal a nuevos cambios de colocación.

Dimensión eficiencia en la organización

El objetivo final de estudiar los conceptos de gestión y comportamiento organizacional es mejorar la efectividad de las organizaciones y la eficiencia de sus actividades. La gestión y el comportamiento organizacional pueden considerarse como factores controlados mediante los cuales la organización puede transformarse de un estado menos activo a uno más efectivo, estudiar la comprensión de la gestión y el comportamiento organizacional conduce a la efectividad y eficiencia organizacional. La comprensión del comportamiento organizacional permite al equipo directivo predecir cambios en el actuar de empleados y grupos y encontrar formas de influir en el comportamiento humano en el lugar de trabajo. Maloney (2019) "La comprensión del comportamiento de los empleados dentro de la empresa contribuye a la formación de este tipo de actividades que aseguran el trabajo más efectivo de la organización" El mismo autor agrega que también garantiza la supervivencia y el desarrollo de una operación eficiente debido a la asignación de especialistas calificados a diferentes actividades laborales.

Dimensión eficiencia en los procesos

Eisner (2021), nos dice que la eficiencia del proceso es la cantidad de esfuerzo requerido para lograr un objetivo comercial. Por ejemplo, producir un producto o brindar un servicio. En este sentido, la eficiencia de los procesos es una medida del rendimiento que representa el tiempo y los costos de ejecutar un proceso de negocio.

El mismo autor manifiesta que los procesos eficientes son una característica común de las organizaciones exitosas. Las organizaciones que logran la eficiencia de los procesos experimentan los siguientes beneficios:

- Aumento de la productividad: Tanto las personas como las máquinas que operan con la máxima eficiencia aumentan el rendimiento.
- Mejora de las experiencias de los clientes: Los procesos ineficientes conducen a viajes de clientes fragmentados y frustrantes. Proporcionar transiciones fluidas entre canales y liberar a los empleados para que dediquen más tiempo a ayudar a los clientes conduce a experiencias superiores.
- Aumento de la rentabilidad: Las organizaciones aumentan sus resultados al aumentar la producción y reducir drásticamente los costos.
- Reducción de errores y mejora del cumplimiento: Los procesos eficientes aprovechan las tecnologías de automatización para reemplazar las tareas manuales. Esto reduce la aparición de costosos errores. Además, cuando ocurren errores, las organizaciones cuentan con procesos para remediarlos.
- Mayor flexibilidad: Eventos como la pandemia ha enfatizado aún más la necesidad de flexibilidad operativa. Con procesos eficientes, las organizaciones pueden adaptarse rápidamente con interrupciones mínimas en sus operaciones (Eisner, 2021).

Dimensión eficiencia en la evaluación de los procesos

La actividad productiva de las empresas depende de las condiciones internas y externas de su funcionamiento. Requisitos de los clientes los productos relacionados están creciendo y se analizan individualmente todo el tiempo. Tal situación hace que las reglas de actuación en el mercado y crea condiciones muy estrictas. El rápido desarrollo tecnológico conduce a la creación de nuevas tecnologías y acorta la vida útil de los productos. El uso de recursos, materiales, fuentes de alimentación y otros componentes necesarios en un proceso de producción provoca no solo causas económicas sino también amenazas ecológicas. Los factores presentados tienen un gran impacto en la eficiencia del proceso de producción. La eficiencia productiva es un tema muy importante desde el punto de vista de los procesos organizados en una empresa y en una cadena de suministro. Por lo tanto, mejorar la eficiencia de un proceso de producción es un factor muy importante para controlar las acciones. Sin embargo, tiene que ser recordado que apuntar a maximizar la eficiencia de la producción puede conllevar numerosas amenazas. Las trampas más peligrosas de maximizar la eficiencia de producción son:

- Falta de coordinación en la realización de los objetivos operativos de los departamentos individuales con los objetivos estratégicos de una empresa o un suministro cadena.
- Manifiesta discrepancia entre los objetivos estratégicos formulados por empresas individuales que son elementos de una cadena de suministro.,
- Constatar discrepancia entre objetivos operativos de diferentes departamentos de una empresa.

La eficiencia del proceso de producción es un área problemática específica que requiere el análisis desde el punto de vista de colocar el problema en el campo de la ciencia de la gestión. Cabe señalar que el enfoque en los beneficios y efectos de la economía, teniendo en cuenta cualquier la dimensión de esta actividad es el dominio de la gestión del proceso económico. En base a esa frase, hay que reconocer que el análisis de eficiencia del proceso de producción, incluyendo tanto el análisis de los recursos de producción, el costo de logística, material la adquisición y el flujo de información a lo largo de la cadena de flujo de materiales, clasifica este problema de investigación en el campo de la gestión la ciencia, con especial atención a las especificidades del proceso analizado

2.3 Definición de términos

Contraloría general de la República

Entidad estatal que tiene por misión dirigir, ejecutar y supervisar con autonomía el control gubernamental a las entidades públicas, para contribuir al uso eficaz, eficiente y transparente de los recursos públicos.

Inspectoría General del Ejército

La Inspectoría General del Ejército es el órgano encargado de la supervisión, control e investigación de todos los asuntos militares, operacionales y disciplinarios en el ámbito de su competencia, en concordancia con la normatividad legal vigente.

Inspector General del Ejército

El cargo de Inspector General del Ejército será ejercido por un oficial del grado de General de División, preferentemente el que sigue en antigüedad al Jefe de Estado Mayor General del Ejército; y es quien coordina, dirige y controla el funcionamiento de la Inspectoría General del Ejército en el cumplimiento de las funciones que le competen.

Gestión del conocimiento

En el PCM (2021) se define la gestión del conocimiento como el quinto pilar para la gestión del cambio, que incluye la creación de un sistema de información, monitoreo, seguimiento, evaluación y gestión del conocimiento.

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

La gestión del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

2.4.2 Hipótesis específica

La creación del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

La organización del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

La aplicación del conocimiento tiene una correlación positiva con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

La transferencia del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de investigación.

Esta investigación se desarrolló empleando el enfoque cuantitativo, caracterizado por emplear herramientas estadísticas. Sobre el particular Hernández & Sampieri (2018) señalan que, “La vía cuantitativa es adecuada cuando queremos estimar las magnitudes y ocurrencia de los fenómenos e hipótesis de prueba” (p.6)

Para el caso específico de este estudio, permitió cuantificar y probar las hipótesis planteadas respecto a la gestión del conocimiento y al proceso de implementación del Sistema de Control Interno de la IGE del Ejército del Perú.

3.2 Tipo de investigación.

El estudio fue de tipo básico, esta investigación “tiene como finalidad un mejor conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Se llama básica porque el fundamento de toda investigación básica es conocer y explicar” (Sierra, 2007.pag.32).

3.3 Nivel investigación.

Para el desarrollo de este proceso investigativo, se empleó el nivel descriptivo y correlacional.

Es descriptivo porque “tienen como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado” (Hernández y Mendoza, 2018, p.108).

Es correlacional porque tiene como objetivo determinar cómo se relacionan o vinculan diversos conceptos, variables o características entre sí o también si no se relacionan (Hernández, 2018, Pag.124).

3.4 Diseño de investigación.

El diseño de investigación que se empleó es el deductivo porque no se indujo experimentalmente a la población motivo del estudio. Es “No Experimental”, pues “no se manipularon las variables de estudio; por su temporalidad fue transeccional, pues se recolectaron los datos en un solo momento” (Hernández y Mendoza, 2018, p.176)

3.5 Población y muestra de estudio.

3.5.1 Población

La población la constituye el personal de oficiales superiores que laboran en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército, los que hacen un total de

21 oficiales que constituyen el íntegro del personal que labora en la dependencia motivo de la investigación en el año 2023

3.5.2 Muestra de estudio

Por las características propias del estudio de investigación y por el número de efectivos que conforman la planta orgánica del Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército la muestra es igual a la población, es decir, de 21 oficiales.

3.6 Variables de Investigación

Variable gestión del conocimiento

Definición conceptual

Según el (US Army 2015), La gestión de los conocimientos es el proceso que permite que la corriente de conocimientos mejore el intercambio comprensión, aprendizaje y toma de decisiones. El flujo de conocimiento hace referencia a la capacidad con la que el conocimiento se mueve tanto dentro como entre organizaciones. Para que el conocimiento sea útil, debe circular de manera efectiva. La gestión del conocimiento busca fomentar un entendimiento común mediante la integración de personas, procesos y herramientas, alineándolos con la estructura organizativa y la cultura para promover la interacción y la colaboración entre líderes y subordinados.

Definición operacional

Operacionalmente la variable gestión del conocimiento se dimensionará a través de las dimensiones creación del conocimiento, organización del conocimiento, aplicación del conocimiento, transferencia del conocimiento.

Variable Sistema de Control Interno del Ejército

Definición conceptual

El Órgano de Control Institucional del Ejército del Perú es el encargado de efectuar exclusivamente el control de la gestión administrativa y económico financiera de los recursos y bienes del Estado asignados, de conformidad con las normas del Sistema Nacional de Control (Decreto Legislativo 1137,2013).

Definición operacional

Operacionalmente la variable Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército se dimensionará a través de las dimensiones eficiencia del personal, eficiencia de la organización, eficiencia en los procesos, eficiencia en la evaluación de los procesos.

3.7 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de las variables gestión del conocimiento

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES
Creación del conocimiento	Competencias para evaluar, diseñar, desarrollar, e implementar la creación del conocimiento	(1), (2), (3) (4)	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4)
Aplicación del conocimiento	Competencias para evaluar, diseñar, desarrollar, e implementar la aplicación del conocimiento	(5), (6), (7), (8)	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2)
Transferencia del conocimiento	Competencias para evaluar, diseñar, desarrollar, e implementar la transferencia del conocimiento	(9), (10), (11), (12)	Total, desacuerdo (1)
Organización del conocimiento	Competencias para evaluar, diseñar, desarrollar, e implementar la organización del conocimiento	(13), (14) (15), (16)	

Tabla 2:

Cuadro de operacionalización de las variables Sistema de Control Interno

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES
Eficiencia del personal	Rotación del personal	(1), (2)	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Total, desacuerdo (1)
	Asignación del personal	(3) (4)	
Eficiencia de la organización	Capacitación de procesos	(5), (6), (7), (8)	
	Implementación de procesos		
Eficiencia de los procesos	Deficiencias	(9), (10),	
	Problemas en la evaluación	(11), (12)	
	Problemas en la implementación		
Eficiencia en la evaluación de procesos	Problemas para la evaluación de procesos	(13), (14) (15)	

3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos de la variable gestión del conocimiento

Encuesta

En la presente investigación emplearemos la técnica de la encuesta para la acopiar la información requerida.

3.8.2 Instrumentos

El cuestionario

El cuestionario denominado gestión del conocimiento es el instrumento de la técnica de la encuesta que emplearemos en la presente investigación, el mismo que cuenta está dividido en cuatro (04) dimensiones y 16 preguntas

3.8.3 Prueba de fiabilidad del cuestionario gestión del conocimiento

Tabla 3

Alfa de Cronbach gestión del conocimiento

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,987	,988	16

3.8.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos de la variable Sistema de Control Interno

La Encuesta

En la presente investigación emplearemos la técnica de la encuesta para la acopiar la información requerida.

3.8.5 Instrumentos

El cuestionario denominado Sistema de Control Interno es el instrumento de la técnica de la encuesta que emplearemos en la presente investigación, el mismo que cuenta está dividido en cuatro (04) dimensiones y 15 preguntas

3.8.6 Prueba de fiabilidad del cuestionario Sistema de Control Interno

Tabla 4:

Alfa de Cronbach Sistema de Control Interno

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,974	,973	15

3.9 Técnica de procesamiento y análisis de datos.

Para el procesamiento y análisis de los datos, a continuación, se detallan las acciones a desarrollar:

- Los datos recolectados a través del cuestionario serán trasladados a una tabla Excel, para luego ingresarlos a una matriz, utilizando el Software estadístico SPSS 26.
- Estos datos, inicialmente se analizarán a través de la estadística descriptiva, analizando e interpretando los datos arrojados del software y materializados a través de tablas y de gráficos de barras.
- En una segunda fase, se procederá a desarrollar la estadística inferencial con la finalidad de contrastar las hipótesis de investigación planteadas en el estudio, empleando para ello la prueba Rho de Spearman. Teniendo en consideración los siguientes valores, estipulados en la tabla adjunta:

Valor de Rho de Spearman	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.99 a -0.90	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.99 a 0.90	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Capítulo IV: Resultados

4.1 Análisis descriptivo

Análisis descriptivo de la variable gestión del conocimiento

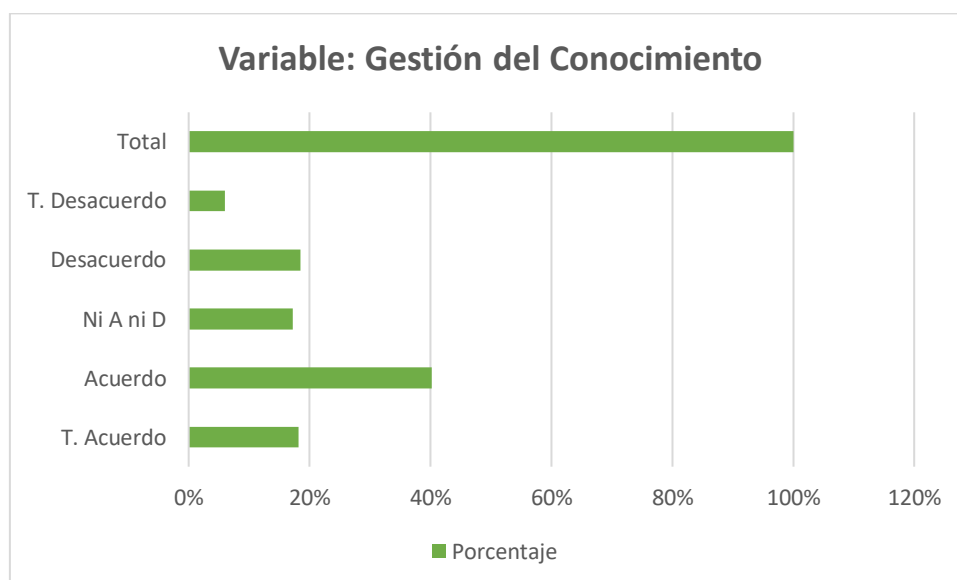
Tabla 5

Variable gestión del conocimiento

	Frecuencia	F, Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	61	0.18	18%
Acuerdo	135	0.40	40%
Ni A ni D	58	0.17	17%
Desacuerdo	62	0.18	18%
T. Desacuerdo	20	0.06	6%
Total	336	1.00	100%

Figura No 2

Gráfico variable gestión del conocimiento



Interpretación: Respecto a la variable gestión del conocimiento el 21% de los encuestados manifiestan encontrarse totalmente de acuerdo en que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército no tienen las suficientes competencias para aplicar la gestión del conocimiento, el 40% manifiestan estar de acuerdo, el 17% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 18% en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo.

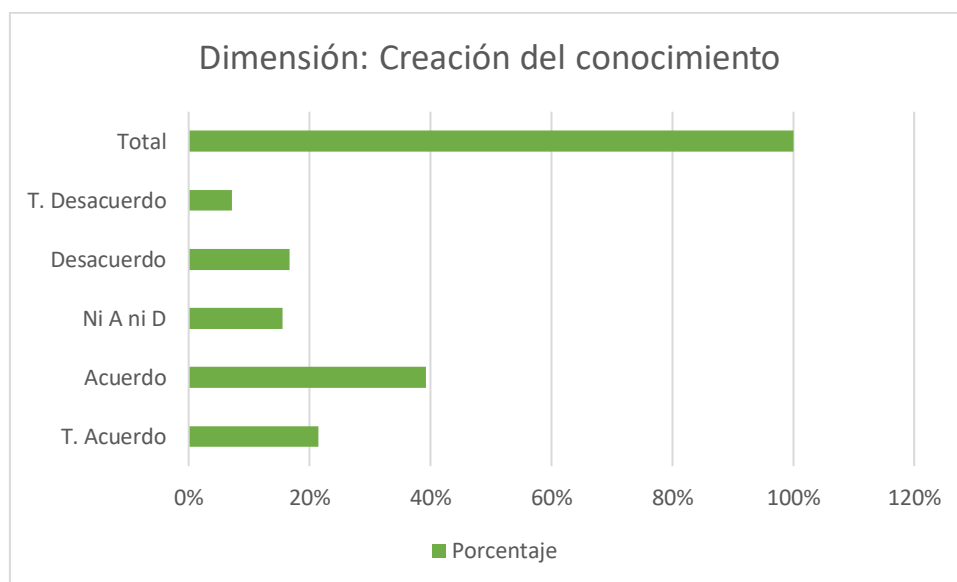
Tabla 6

Dimensión creación del conocimiento

	Frecuencia	F, Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	18	0.21	21%
Acuerdo	33	0.39	39%
Ni A ni D	13	0.15	15%
Desacuerdo	14	0.17	17%
T. Desacuerdo	6	0.07	7%
Total	84	1.00	100%

Figura No 3

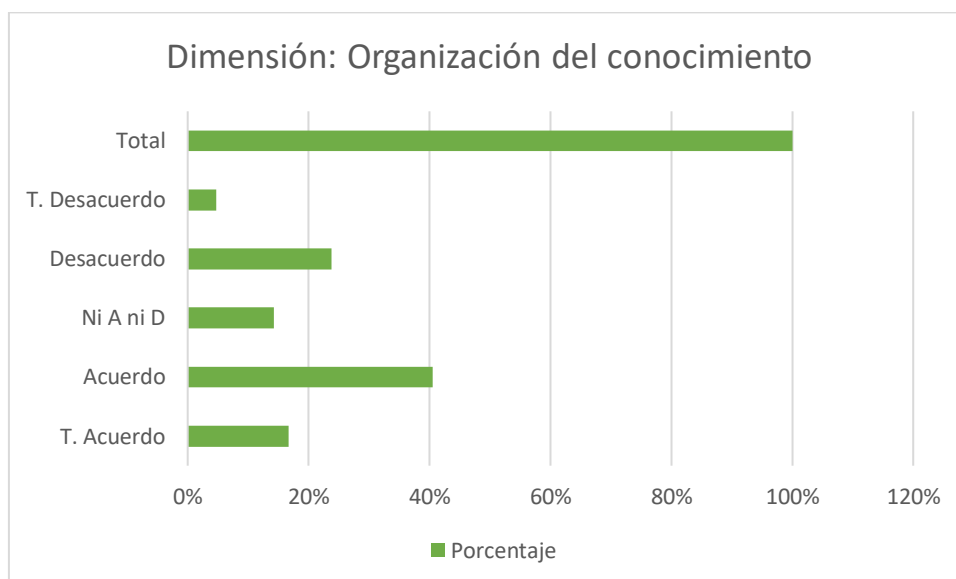
Gráfico dimensión creación del conocimiento



Interpretación: Respecto a la dimensión creación del conocimiento el 21% de los encuestados manifiestan encontrarse totalmente de acuerdo en que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército no tienen las suficientes competencias de creación del conocimiento, el 39% manifiestan estar de acuerdo, el 15% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 17% en desacuerdo y el 7% totalmente en desacuerdo.

Tabla 7*Dimensión Organización del conocimiento*

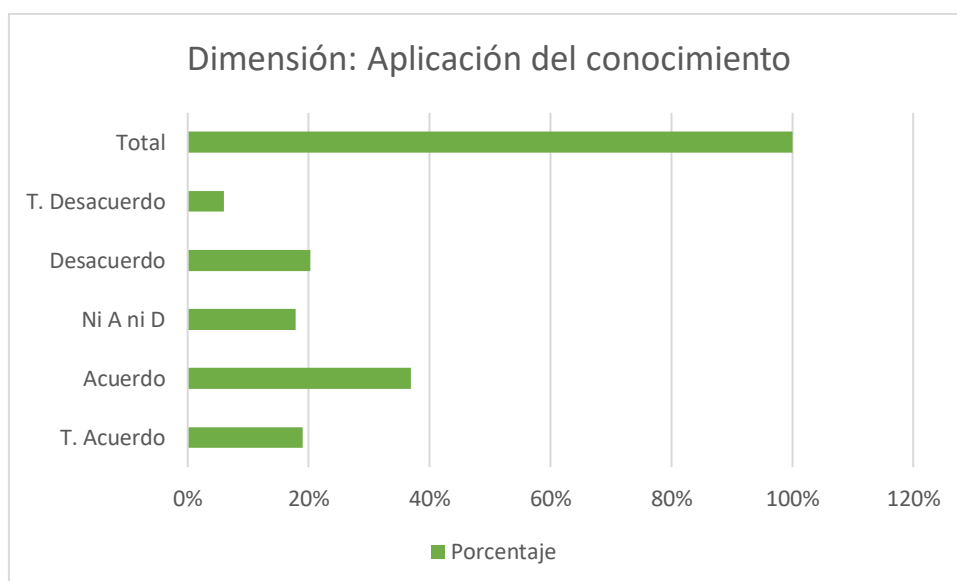
	Frecuencia	F, Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	14	0.17	17%
Acuerdo	34	0.40	40%
Ni A ni D	12	0.14	14%
Desacuerdo	20	0.24	24%
T. Desacuerdo	4	0.05	5%
Total	84	1.00	100%

Figura No 4*Gráfico organización del conocimiento*

Interpretación: Respecto a la dimensión organización del conocimiento el 17% de los encuestados manifiestan encontrarse totalmente de acuerdo en que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército no tiene las suficientes competencias de organización del conocimiento, el 40% manifiestan estar de acuerdo, el 14% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 24% en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo.

Tabla 8:*Dimensión aplicación del conocimiento*

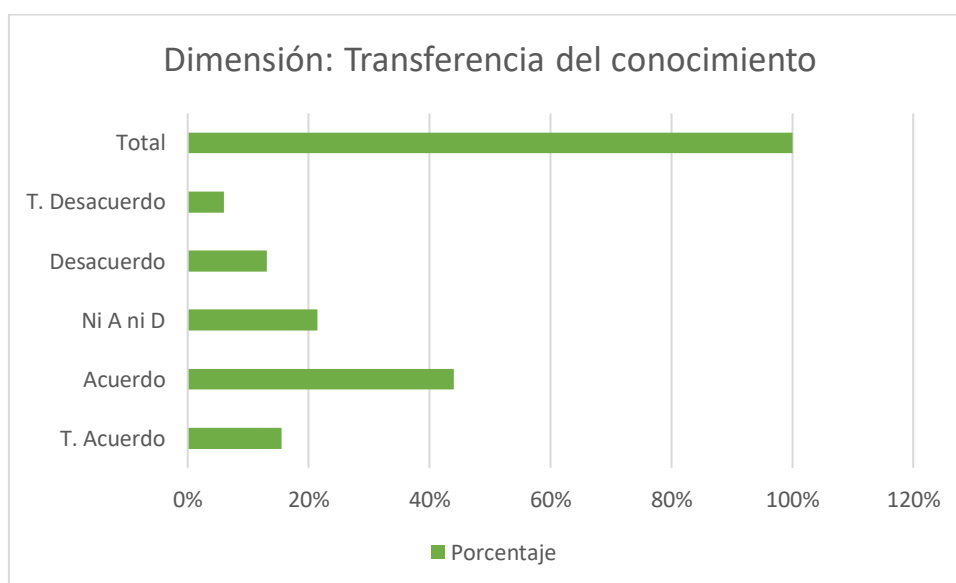
	Frecuencia	F, Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	16	0.19	19%
Acuerdo	31	0.37	37%
Ni A ni D	15	0.18	18%
Desacuerdo	17	0.20	20%
T. Desacuerdo	5	0.06	6%
Total	84	1.00	100%

Figura No 5:*Gráfico aplicación del conocimiento*

Interpretación: Respecto a la dimensión aplicación del conocimiento el 19% de los encuestados manifiestan encontrarse totalmente de acuerdo en que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército no tiene las suficientes competencias de aplicación del conocimiento, el 37% manifiestan estar de acuerdo, el 18% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 20% en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo.

Tabla 9:*Dimensión transferencia del conocimiento*

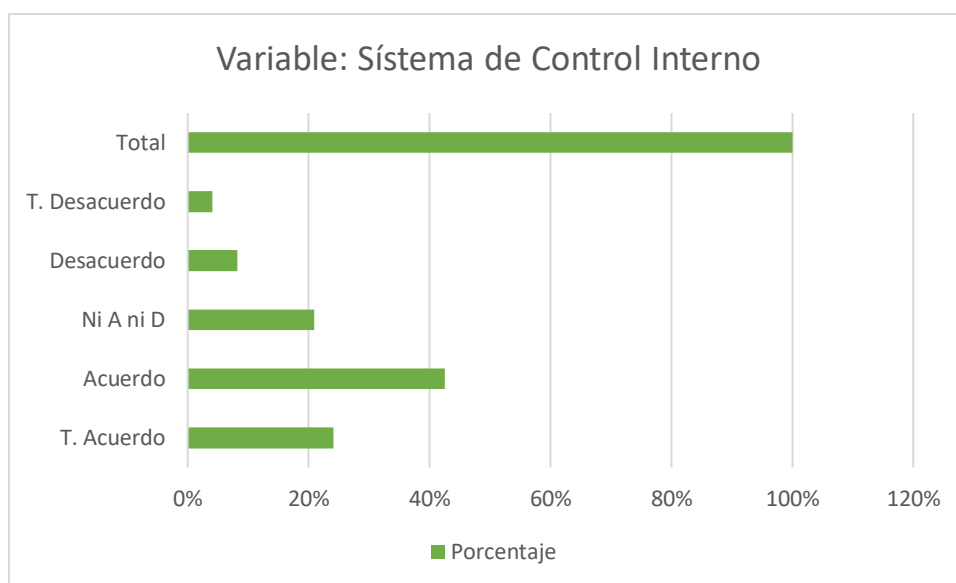
	Frecuencia	F, Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	13	0.15	15%
Acuerdo	37	0.44	44%
Ni A ni D	18	0.21	21%
Desacuerdo	11	0.13	13%
T. Desacuerdo	5	0.06	6%
Total	84	1.00	100%

Figura No 6:**Gráfico Transferencia del conocimiento**

Interpretación: Respecto a la dimensión transferencia del conocimiento el 15% de los encuestados manifiestan encontrarse totalmente de acuerdo en que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército no tiene las suficientes competencias de transferencia del conocimiento, el 44% manifiestan estar de acuerdo, el 21% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 13% en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo.

Tabla 10:*Variable Sistema de Control Interno*

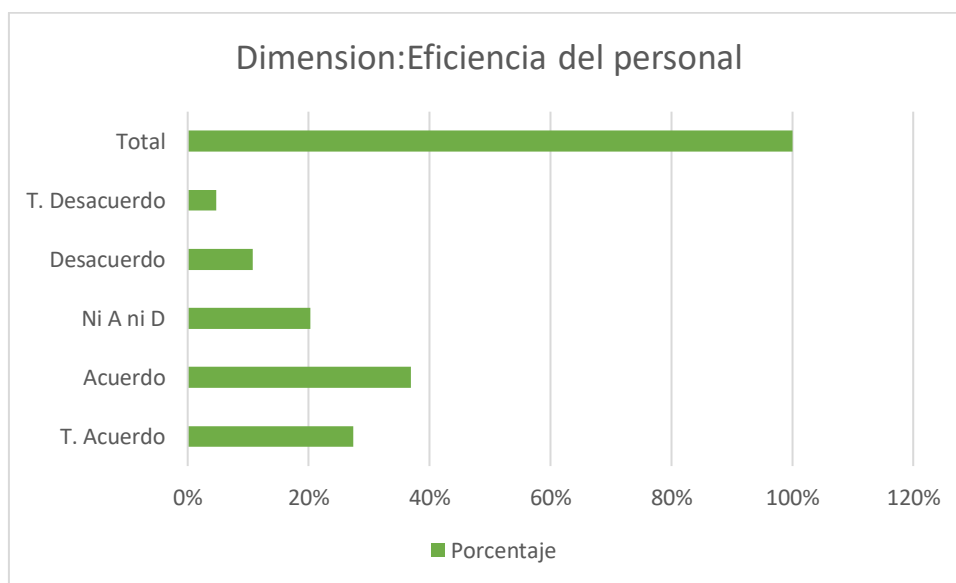
	Frecuencia	F, Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	76	0.24	24%
Acuerdo	134	0.43	43%
Ni A ni D	66	0.21	21%
Desacuerdo	26	0.08	8%
T. Desacuerdo	13	0.04	4%
Total	315	1.00	100%

Figura No 7:**Gráfico Sistema de Control Interno**

Interpretación: Respecto a la variable Sistema de Control Interno de la IGE, el 24% de los encuestados manifiestan encontrarse totalmente de acuerdo en que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército no tienen un óptimo nivel de eficiencia para la implementación del Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército, el 43% manifiestan estar de acuerdo, el 21% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 8% en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo.

Tabla 11**Dimensión eficiencia del personal**

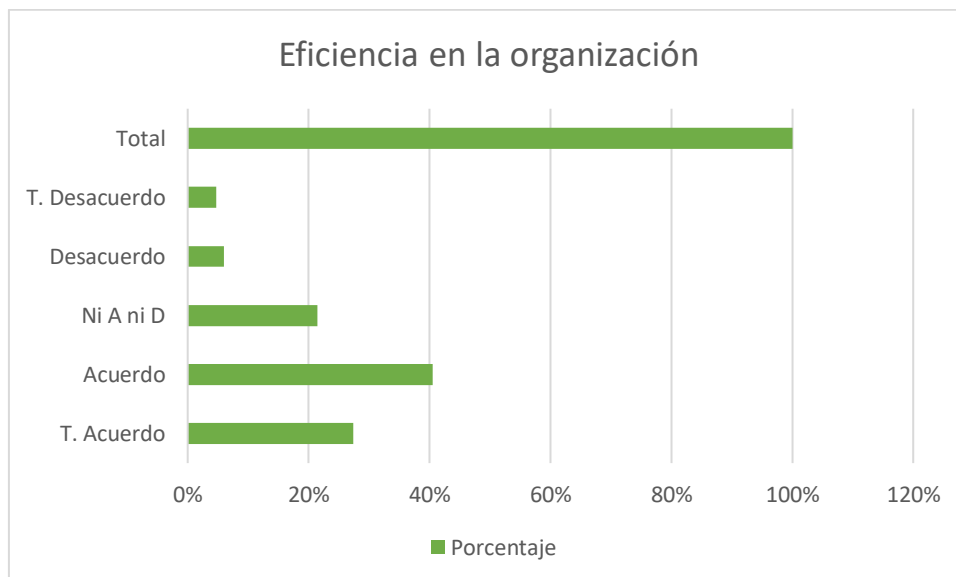
	Frecuencia	F, Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	23	0.27	27%
Acuerdo	31	0.37	37%
Ni A ni D	17	0.20	20%
Desacuerdo	9	0.11	11%
T. Desacuerdo	4	0.05	5%
Total	84	1.00	100%

Figura No 8**Gráfico eficiencia del personal**

Interpretación: Respecto a la dimensión eficiencia del personal el 27% de los encuestados manifiestan encontrarse totalmente de acuerdo en que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército no tiene un óptimo nivel de eficiencia del personal para la implementación del Sistema de Control Interno, el 37% manifiestan estar de acuerdo, el 20% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 11% en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo.

Tabla 12:*Tabla Eficiencia en la organización*

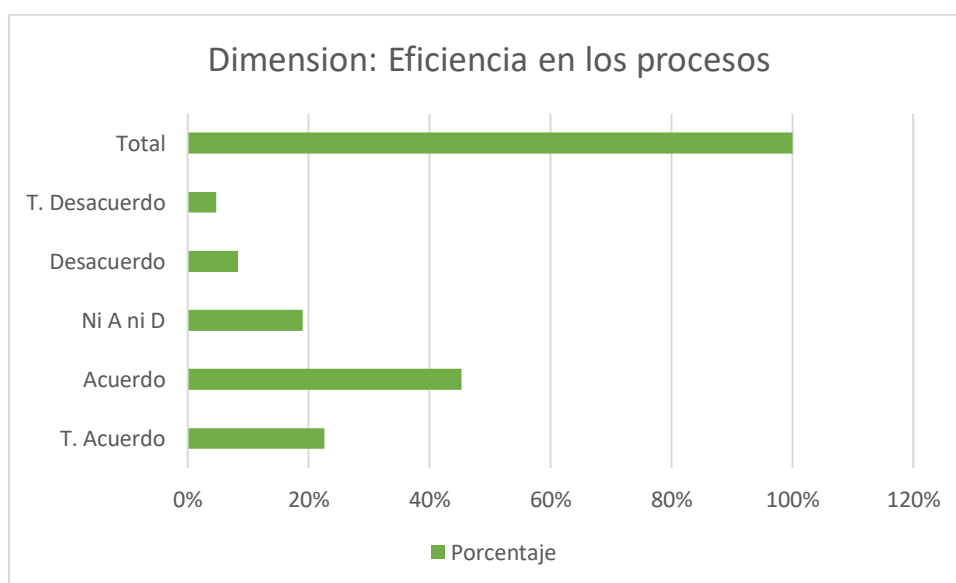
	Frecuencia	F, Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	23	0.27	27%
Acuerdo	34	0.40	40%
Ni A ni D	18	0.21	21%
Desacuerdo	5	0.06	6%
T. Desacuerdo	4	0.05	5%
Total	84	1.00	100%

Figura No 9**Gráfico eficiencia en la organización**

Interpretación: Respecto a la dimensión eficiencia en la organización el 27% de los encuestados manifiestan encontrarse totalmente de acuerdo en que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército no tiene un óptimo nivel de eficiencia para la implementación de la organización de los procesos en el Sistema de Control Interno, el 40% manifiestan estar de acuerdo, el 21% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 6% en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo.

Tabla 13:*Dimensión eficiencia en los procesos*

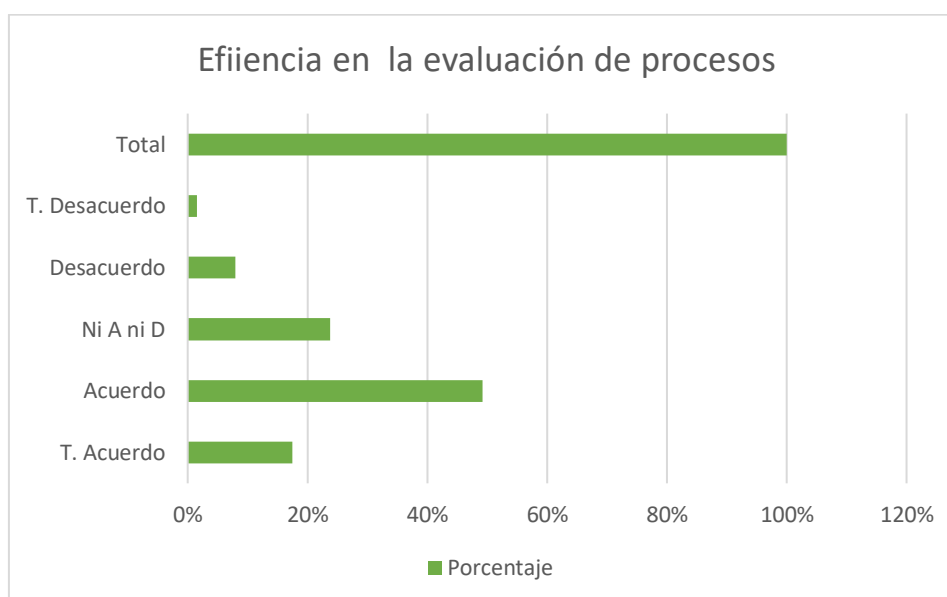
	Frecuencia	F, Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	19	0.23	23%
Acuerdo	38	0.45	45%
Ni A ni D	16	0.19	19%
Desacuerdo	7	0.08	8%
T. Desacuerdo	4	0.05	5%
Total	84	1.00	100%

Figura No 10*Gráfico eficiencia en los procesos*

Interpretación: Respecto a la dimensión eficiencia en los procesos el 23% de los encuestados manifiestan encontrarse totalmente de acuerdo en que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército no tiene un óptimo nivel de eficiencia para la implementación de los procesos en el Sistema de Control Interno, el 45% manifiestan estar de acuerdo, el 19% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 8% en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo.

Tabla 14:*Eficiencia en la evaluación de procesos*

	Frecuencia	F, Relativa	Porcentaje
T. Acuerdo	11	0.17	17%
Acuerdo	31	0.49	49%
Ni A ni D	15	0.24	24%
Desacuerdo	5	0.08	8%
T. Desacuerdo	1	0.02	2%
Total	63	1.00	100%

Figura No 91:*Gráfico eficiencia en la evaluación de los procesos*

Interpretación: Respecto a la dimensión eficiencia en la evaluación de procesos el 17% de los encuestados manifiestan encontrarse totalmente de acuerdo en que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército no tiene un óptimo nivel de eficiencia para la implementación de la evaluación de procesos en el Sistema de Control Interno, el 49% manifiestan estar de acuerdo, el 24% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 8% en desacuerdo y el 2% totalmente en desacuerdo.

4.2 Análisis Inferencial

Prueba de hipótesis general

Hi: La gestión del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

H0: La gestión del conocimiento no tiene una correlación positiva alta con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

Tabla 15:

Prueba Rho de Spearman de Hipótesis general

Correlaciones				
			Gestión del conocimiento	Sistema de Control Interno
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Sistema de Control Interno	Coeficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Interpretación

El coeficiente Rho de Spearman es 0.717, por lo que podemos afirmar que la gestión del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de la implementación del Sistema de Control Interno, Como el nivel de significancia es 0.00 esto es menor que 0.005 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación.

Prueba de primera Hipótesis específica

Hi: La creación del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

H0: La creación del conocimiento no tiene una correlación positiva alta con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

Tabla 16:*Prueba Rho de Spearman de la primera Hipótesis específica*

Correlaciones				
			Creación del conocimiento	Sistema de Control Interno
Rho de Spearman	Creación del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,842**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Sistema de Control Interno	Coeficiente de correlación	,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

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

Interpretación

El coeficiente Rho de Spearman es 0.842, por lo que podemos afirmar que la gestión del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de la implementación del Sistema de Control Interno, Como el nivel de significancia es 0.00 esto es menor que 0.005 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación.

Prueba de segunda Hipótesis específica

Hi: La organización del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

Ho: La organización del conocimiento no tiene una correlación positiva alta con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

Tabla 17:*Prueba Rho de Spearman de la segunda Hipótesis específica*

Correlaciones				
			Organización del conocimiento	Sistema de Control Interno
Rho de Spearman	Organización del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,746**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Sistema de Control Interno	Coeficiente de correlación	,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

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

Interpretación

El coeficiente Rho de Spearman es 0.746, por lo que podemos afirmar que la gestión del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de la implementación del Sistema de Control Interno. Como el nivel de significancia es menor que 0.005 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, luego que podemos concluir que a un nivel de significancia de 0.95 que la organización del conocimiento se relaciona significativamente con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

Prueba de tercera Hipótesis específica

Hi: La aplicación del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

Ho: La aplicación del conocimiento no tiene una correlación positiva alta con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

Tabla 18:*Prueba Rho de Spearman de la tercera Hipótesis específica*

Correlaciones				
			Aplicación del conocimiento	Sistema de Control Interno
Rho de Spearman	Aplicación del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,829**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Sistema de Control Interno	Coeficiente de correlación	,829**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

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

Interpretación

El coeficiente Rho de Spearman es 0.829, por lo que podemos afirmar que la gestión del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de la implementación del Sistema de Control Interno, Como el nivel de significancia es 0.00 esto es menor que 0.005 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación.

Prueba de cuarta Hipótesis específica

Hi: La transferencia del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

Ho: La transferencia del conocimiento no tiene una correlación positiva alta con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

Tabla 19:*Prueba Rho de Spearman de la cuarta Hipótesis específica*

Correlaciones				
			Transferencia del conocimiento	Sistema de Control Interno
Rho de Spearman	Transferencia del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	21	21
	Sistema de Control Interno	Coeficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	21	21

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

Interpretación

El coeficiente Rho de Spearman es 0.767, por lo que podemos afirmar que la gestión del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de la implementación del Sistema de Control Interno, Como el nivel de significancia es 0.00 esto es menor que 0.005 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Discusión de resultados

Respecto a la variable gestión del conocimiento el 21% de los encuestados manifiestan encontrarse totalmente de acuerdo en que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército no tienen las suficientes competencias para aplicar la gestión del conocimiento, el 40% manifiestan estar de acuerdo, el 17% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 18% en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo.

Respecto a la variable Sistema de Control Interno de la IGE, el 24% de los encuestados manifiestan encontrarse totalmente de acuerdo en que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército no tienen un óptimo nivel de eficiencia para la implementación del Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército, el 43% manifiestan estar de acuerdo, el 21% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 8% en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo.

El coeficiente Rho de Spearman es 71.7, por lo que podemos afirmar que la gestión del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de la implementación del Sistema de Control Interno. Como el nivel de significancia es menor que 0.005 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, luego que podemos concluir que a un nivel de significancia de 0.95 que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

La gestión de recursos humanos, ha diversificado su alcance; creandose nuevas ramificaciones. Una estas teorías emergentes es la gestión del conocimiento, el estancamiento de la institución en la gestión administrativa del personal esta obstaculizando la creación de sistemas mas eficientes de recursos humanos, planeamiento y logística. El tema adquiere especial relevancia, por cuanto un modelo de gestión del conocimiento asegura se pueda almacenar y transmitir el conocimiento. Por tanto, la gestión del conocimiento que debería estar insertada explicita e implícitamente dentro del integro de la estructura de la institución y por tanto dentro del Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército, en la práctica y según los resultados de la presente investigación no lo esta. Esto limita, las funciones esenciales de dicha gestión: **guardar, difundir, relevar, actualizar, generar, experimentar y guardar el saber adquirido** dentro de los procesos desarrollados para alcanzar los objetivos de la dependencia motivo del presente estudio, con la finalidad que todos los miembros relevantes de la organización puedan usarlo para hacer nuevos conocimientos y evitar que se produzcan los mismos errores para obtener

conocimientos competitivos. La institución Ejército del Perú se encuentra en un proceso de transformación. En consecuencia el proceso de cinco etapas, señalados en el Army, FM 6-01.1 (2015) para crear un entendimiento compartido, no se está cumpliendo. Estas fases son: **i) Evaluación ii) Diseño iii) Desarrollar iv) Piloto V) Implementación**. Esta falta de gestión del conocimiento incide directamente en la eficiencia del Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército, como se comprobó en el presente estudio de las dimensiones eficiencia personal, eficiencia de la organización, eficiencia de los procesos y eficiencia en la evaluación de procesos.

Constituye una tarea esencial del liderazgo institucional, tomar las medidas necesarias, para corregir esta situación y generar una gestión del conocimiento dirigida a los temas centrales que permitan el cumplimiento de los roles asignados por la Constitución Política del Perú. La creación de un modelo eficiente de gestión del conocimiento en una dependencia administrativa de la institución puede constituirse en un plan piloto para ser replicado en las escuelas de armas y servicios donde se deberían realizarse procesos similares de gestión del conocimiento a nivel táctico. Luego de haber sido realizado este plan piloto, mediante la aplicación de enfoques cuantitativos de alcance experimental o pre experimental, podrá elaborarse una nueva doctrina la cual contribuirá a uniformizar los criterios a nivel institucional.

Un ejército, con un conocimiento de punta, que sea una prueba tangible de su alta competencia profesional, contribuirá de manera determinante a hacer creíble la disuasión implícita que tiene toda fuerza militar. Esto tendrá un impacto en el nivel estratégico como factor importante de disuasión estratégica, toda vez que reducirán el alcance e intensidad de las amenazas tanto externas como internas. Asimismo, debe considerarse el factor incremento de la moral del personal, porque sus integrantes adquirirán un orgullo natural de pertenencia a la institución, debido al prestigio social implícito que conlleva el ser un miembro de esta. Generadas estas condiciones, el talento existente en la organización tenderá a quedarse evitando que el personal se retire, llevándose consigo el conocimiento adquirido dentro de la organización.

Debemos tener en consideración que la gestión del conocimiento es un problema inmerso dentro de la gestión de recursos humanos, toda vez que representa la ampliación del conocimiento de nuevos retos generados a partir de esta categoría, por tanto, su implementación pasa por un plan de modernización de la gestión de recursos humanos. Un ejemplo de esta realidad es suscitado con la continua rotación del personal del oficial. En cada rotación inconexa con un plan de gestión del conocimiento, se pierde valioso conocimiento, debido a las competencias adquiridas por el personal saliente que es rotado.

En consecuencia, los resultados de un plan piloto de gestión del conocimiento deberán ser parte de la modernización de la gestión de recursos humanos de la institución. Teniendo en consideración otras categorías relacionadas a la presente investigación como la gestión por competencias o la gestión del talento humano.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Teniendo en consideración los objetivos de investigación planteados llegamos a las siguientes conclusiones:

Conclusiones de la Hipótesis general

Respecto a la variable gestión del conocimiento el 21% de los encuestados manifiestan encontrarse totalmente de acuerdo en que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército no tienen las suficientes competencias para aplicar la gestión del conocimiento, el 40% manifiestan estar de acuerdo, el 17% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 18% en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo. En cuanto a la variable Sistema de Control Interno de la IGE, el 24% de los encuestados manifiestan encontrarse totalmente de acuerdo en que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército no tienen un óptimo nivel de eficiencia para la implementación del Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército, el 43% manifiestan estar de acuerdo, el 21% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 8% en desacuerdo y el 4% totalmente en desacuerdo.

El coeficiente Rho de Spearman es 0.717, por lo que podemos afirmar que la gestión del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de la implementación del Sistema de Control Interno. El nivel de significancia es menor que 0.005, por tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, luego podemos concluir que a un nivel de significancia de 0.95 que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú.

Conclusión de la primera Hipótesis específica

Respecto a la dimensión creación del conocimiento el 21% de los encuestados manifiestan encontrarse totalmente de acuerdo en que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército no tienen las suficientes competencias de creación del conocimiento, el 39% manifiestan estar de acuerdo, el 15% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 17% en desacuerdo y el 7% totalmente en desacuerdo.

El coeficiente Rho de Spearman es 0.842, por lo que podemos afirmar que la gestión del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de la implementación del Sistema de Control Interno. Como el nivel de significancia es menor que 0.005 rechazamos

la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, luego que podemos concluir que a un nivel de significancia de 0.95 que la creación del conocimiento se relaciona significativamente con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú.

Conclusión de la segunda Hipótesis específica

Respecto a la dimensión organización del conocimiento el 17% de los encuestados manifiestan encontrarse totalmente de acuerdo en que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército no tiene las suficientes competencias de organización del conocimiento, el 40% manifiestan estar de acuerdo, el 14% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 24% en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo.

El coeficiente Rho de Spearman es 0.746, por lo que podemos afirmar que la gestión del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de la implementación del Sistema de Control Interno. Como el nivel de significancia es menor que 0.005 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, luego que podemos concluir que a un nivel de significancia de 0.95 que la organización del conocimiento se relaciona significativamente con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú.

Conclusión de la tercera Hipótesis específica

Respecto a la dimensión aplicación del conocimiento el 19% de los encuestados manifiestan encontrarse totalmente de acuerdo en que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército no tiene las suficientes competencias de organización del conocimiento, el 37% manifiestan estar de acuerdo, el 18% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 20% en desacuerdo y el 6% totalmente en desacuerdo.

El coeficiente Rho de Spearman es 0.829, por lo que podemos afirmar que la gestión del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de la implementación del Sistema de Control Interno. Como el nivel de significancia es menor que 0.005 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, luego que podemos concluir que a un nivel de significancia de 0.95 que la aplicación del conocimiento se relaciona significativamente con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú.

Conclusión de la cuarta Hipótesis específica

Respecto a la dimensión eficiencia en los procesos el 23% de los encuestados manifiestan encontrarse totalmente de acuerdo en que el personal que labora en el Sistema de Control

Interno de la Inspectoría General del Ejército no tiene un óptimo nivel de eficiencia para la implementación de los procesos en el Sistema de Control Interno, el 45% manifiestan estar de acuerdo, el 19% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 8% en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo.

El coeficiente Rho de Spearman es 0.767, por lo que podemos afirmar que la gestión del conocimiento tiene una correlación positiva alta con el proceso de la implementación del Sistema de Control Interno. Como el nivel de significancia es menor que 0.005 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis de investigación, luego que podemos concluir que a un nivel de significancia de 0.95 que la transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú

6.2 Recomendaciones

Al haberse determinado las conclusiones respectivas de las pruebas de Hipótesis podemos realizar las siguientes recomendaciones:

El objetivo final de la investigación científica, es solucionar un problema; para esta finalidad podemos dividir un estudio científico en dos grandes fases. La primera es determinar el problema y sus correlaciones con las causas que constituyen el origen del problema. El presente estudio responde precisamente a esta etapa del estudio, por cuanto se ha determinado que existe una relación entre la gestión del conocimiento y la implementación del Sistema de Control Interno de la Inspectoría general del Ejército. Continuando con la metodología de la investigación científica, en el presente estudio se recomienda establecer un plan piloto, para implementar dentro del sistema de recursos humanos un sistema de gestión del conocimiento, el cual tendrá como finalidad proponer una solución al problema determinado en la presente investigación.

Para llevar a cabo este plan piloto, deberán tenerse presente lo señalado en el Army, FM 6-01.1 (2015), que señala que, para crear un entendimiento compartido, la organización debe implementar un modelo de gestión que cumpla con las siguientes fases:

- Evaluación
- Diseño
- Desarrollar
- Piloto
- Implementación

Entonces para llevar a cabo el plan piloto propuesto, deberán evaluarse la situación actual de los procesos de gestión del conocimiento del Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército. , fijando objetivos cuantificables y cualificables con el proposito de poder implementar los procedimientos necesarios para su consecución.

El diseño de los procesos de gestión del conocimiento, será la consecuencia del resultado de la evaluación de la fase anterior, en cuanto al desarrollo de los procesos serán producto del estudio y del consenso necesario entre los integrantes del Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército.

La siguiente fase del piloto, será motivo de un estudio experimental o pre experimental, para poder determinar la mejor propuesta de evaluación. Los resultados de este piloto serán compartidos con la Dirección Personal del Ejército, el Comando de Personal del Ejército y el Comando de Educación y Doctrina del Ejército. El plan piloto estará encaminado para mejorar las dimensiones de la gestión del conocimiento considerados en el presente estudio, esta son:

- Creación del conocimiento
- Organización del conocimiento
- Aplicación del conocimiento
- Transferencia del conocimiento

Referencias

- Alles, M. (2009). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos por Competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Araya Guzman, S. E. Palacio, y C Salazar. (2020). Explorando la relación entre gestión del conocimiento y el rendimiento organizativo en instituciones de educación de Fuerzas Armadas. *Revista Iberoamericana de Sistemas de Información y Tecnologías de Información*, 438-461.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- Camacho, J., & Valdivia, J. (2022). *La gestión del conocimiento, factor clave del éxito de la empresa global: estudio e implementación en la organización Halliburton* (Tesis de Grado). Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Contreras, A., & Oliveiros, D. (2023). *Modelo de gestión de conocimiento para la Unidad de Control Interno de la Armada* (Tesis de grado). Bogotá: Universidad Nacional Abierta y a Distancia.
- Decreto Legislativo N° 1137. (2013). *Reglamento del Ejército del Perú*. Lima: Imprenta del Ejército del Perú.
- Escobar, I. (2018). *Procedimiento para auditar la efectividad del proceso de selección en la sucursal* (Tesis de maestría). Bogotá: Universidad las Tunas.
- Fayol, H. (1987). *Administración Industrial y General*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Greiner, M., Bonham, T., & Krcmar, H. (2019). The Knowledge-creating Company: How Japanese Companies Create de Dynamic of Innovation. *Journal of Knowledge Management*, 23(1), 3-15.
- Hernandez Sampieri, R. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. Mexico D.F: Mc Graw Hill.
- Kevin C. A. (2019). Knowledge and process magnagement. *The Journal of Corporal Transformation*, 19(4), 218-230.

- Lopez Fonseca, G. (2019). *Gestión del Conocimiento e Inteligencia Organizacional como Herramientas para Combatir el COVID-19* (Informe de tesis doctoral). Colombia: Universidad Politécnica de Cartagena.
- López, Julio. (2021). Gestión del conocimiento y productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima. *Tesis de maestría*. Universidad Ricardo Palma, Lima.
- Marini, L. (2021). *Diagnóstico de la gestión del conocimiento en una entidad fiscalizadora superior* (Tesis de Grado). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mei Hi Siang, W., & Yang Tarn Yao. (2020). Investigating the success of knowledge management: An empirical study of small and medium-sized enterprises. *Asia Pacific Management Review*, 25(1), 2-13.
- Novera, A., & Aklar, B. (2018). Talent and Talent Management: Definition and Issues. *Journal of Business Studies*, 34(2), 174-186.
- PCM. (2021) *Política Nacional de Gestión Pública*. Lima: Estado Peruano.
- Podesta, M. (2019). Los temas tradicionales en la agenda militar: Estrategia, escenarios actuales y futuros, capacidades operativas y burocracia formal. *Visión Conjunta*, 12(3), 26-29.
- Ríos, T. (2021). La gestión del conocimiento y la cultura organizacional en la empresa Santiago Rodríguez Banda S.A.C. *Tesis de maestría*, Universidad Ricardo Palma, Lima.
- Rondana, M., Lussak, A., & Rhamadan, R. (2024). Enhancing IT's role in law firms' knowledge. *Multidisciplinari Science Journal*, 6(4), 1-15.
- US Army, ATP 6-01.1 (FM 6-01.1). (2015). *Army techniques publication. Techniques for effective knowledge management*. FL Belvoir, VA: Army Publications Directorate.
- Valdiglesias, Y., & Rivas, C. (2018). *Gestión del conocimiento para la mejora del proceso de contrataciones de bienes y servicios que requiere el proyecto* (Tesis de grado). Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Yantaprama, A., & Raharjo, T. (2023). Análisis del éxito de la gestión del conocimiento en el estudio de equipo ágil. Caso: Comercio Electrónico en Indonesia. *Indonesia Journal of Computer Science*, 12(6), 3341-3355.



ANEXOS

- 1 Matriz de consistencia.
2. Instrumentos de recolección de datos.
3. Validación de instrumentos
4. Confiabilidad - Prueba piloto
5. Autorización para la recolección de datos
6. Base de datos
7. compromiso ético
8. Hoja de datos personales
9. aporte de la investigación
10. Reporte de similitud de turnitin
11. CD contenido la tesis en PDF

Anexo 01



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo No 1: Matriz de Consistencia

Preguntas de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
<p>Problema general ¿En qué medida se relacionan la gestión del conocimiento con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿En qué medida se relacionan la creación del conocimiento con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú?</p> <p>¿En qué medida se relacionan la organización del conocimiento con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú?</p> <p>¿En qué medida se relacionan la aplicación del conocimiento con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú?</p> <p>¿En qué medida se relacionan la transferencia del conocimiento con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú?</p>	<p>Objetivo general Determinar en qué medida se relacionan la gestión del conocimiento se relaciona con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército Peruano</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar en qué medida la creación del conocimiento se relaciona el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército Peruano</p> <p>Determinar en qué medida la organización del conocimiento se relaciona con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército Peruano</p> <p>Determinar en qué medida la aplicación del conocimiento se relaciona con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército Peruano</p> <p>Determinar en qué medida la transferencia del conocimiento se relaciona con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército Peruano</p>	<p>Hipótesis general La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército Peruano</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>La creación del conocimiento se relaciona significativamente el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército Peruano</p> <p>La organización del conocimiento se relaciona significativamente con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército Peruano</p> <p>La aplicación del conocimiento se relaciona significativamente con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército Peruano</p> <p>La transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con el proceso de implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército Peruano</p>	<p>Variable 1: La gestión del conocimiento</p> <p>Variable 2: Sistema de Control Interno</p>	<p>Creación del conocimiento</p> <p>Organización del conocimiento</p> <p>Aplicación del conocimiento</p> <p>Transferencia del conocimiento</p> <p>Eficiencia del personal</p> <p>Eficiencia de la organización</p> <p>Eficiencia de los procesos</p> <p>Eficiencia en la evaluación de proceso</p>	<p>Competencias para la creación de conocimiento</p> <p>Competencias para la organización del conocimiento</p> <p>Competencias para la aplicación del conocimiento</p> <p>Competencias para la transferencia del conocimiento</p> <p>Rotación del personal</p> <p>Asignación del personal</p> <p>Capacitación de procesos</p> <p>Implementación de procesos</p> <p>Deficiencias en la evaluación</p> <p>Problemas en la implementación</p> <p>Problemas para la evaluación de procesos</p>

Anexo 02



INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo No 2 : Cuestionario Gestión del Conocimiento

N/O	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
Variable 1: Gestión del conocimiento						
Dimensión 1: Creación del Conocimiento						
1	Considero que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría personal no tenemos las suficientes competencias para evaluar la comprensión de los procesos de la gestión del conocimiento en nuestra dependencia.					
2	Considero que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría personal no tenemos las suficientes competencias para diseñar procesos de comprensión de la enseñanza de gestión del conocimiento en nuestra dependencia.					
3	Considero que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría personal no tenemos las suficientes competencias para desarrollar procesos de comprensión de la gestión del conocimiento en nuestra dependencia.					
4	Considero que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría personal no tenemos las suficientes competencias para implementar los procesos de comprensión de la gestión del conocimiento en nuestra dependencia.					
Dimensión: Organización del conocimiento						
5	Considero que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría personal no tenemos las suficientes competencias para evaluar la organización de los procesos de la gestión del conocimiento en nuestra dependencia.					
6	Considero que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría personal no tenemos las suficientes competencias para organizar diseños de procesos de gestión del conocimiento en nuestra dependencia.					
7	Considero que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría personal no tenemos las suficientes competencias para organizar el desarrollo de procesos de la gestión del conocimiento en nuestra dependencia.					
8	Considero que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría personal no tenemos las suficientes competencias para implementar los procesos de la gestión del conocimiento en nuestra dependencia.					

Dimensión: Aplicación del conocimiento						
9	Considero que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría personal no tenemos las suficientes competencias para evaluar la aplicación de los procesos de la gestión del conocimiento en nuestra dependencia.					
10	Considero que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría personal no tenemos las suficientes competencias para diseñar procesos de aplicación de la enseñanza de gestión del conocimiento en nuestra dependencia.					
11	Considero que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría personal no tenemos las suficientes competencias para desarrollar procesos de aplicación de la gestión del conocimiento en nuestra dependencia.					
12	Considero que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría personal no tenemos las suficientes competencias para implementar los procesos de aplicación de la gestión del conocimiento en nuestra dependencia.					
Dimensión: Transferencia del conocimiento						
13	Considero que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría personal no tenemos las suficientes competencias para evaluar procesos de transferencia la gestión del conocimiento en nuestra dependencia.					
14	Considero que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría personal no tenemos las suficientes competencias para diseñar procesos de transferencia de la enseñanza de gestión del conocimiento en nuestra dependencia.					
15	Considero que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría personal no tenemos las suficientes competencias para desarrollar procesos de transferencia de gestión del conocimiento en nuestra dependencia.					
16	Considero que el personal que labora en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría personal no tenemos las suficientes competencias para implementar los procesos de transferencia de la gestión del conocimiento en nuestra dependencia.					

N/O	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
Variable 2: Sistema de Control Interno						
Dimensión: Eficiencia del personal						
1	Considero que el personal recientemente transferido al SCI no cuenta con todas las competencias necesarias.					
2	Considero que el sistema de personal no se encarga e transferir al SCI a personal que tenga todas las competencias necesarias					
3	Considero que mucho del personal asignado no cuenta con la experiencia necesaria para desempeñarse en el SCI.					
4	Considero que debido a la frecuente rotación de personal se pierde experiencia necesaria para ejercer nuestras funciones.					
Dimensión: Eficiencia de la organización						
5	Considero que la falta capacitación por parte de personal especializado en temas de CI, ocasiona que la implementación del SCI en el 3er y 4to nivel, sea deficiente					
6	Considero que existen deficientes procesos de relevo de la información relacionada a la implementación del SCI					
7	Considero que la falta de implementación de un aplicativo informático para la implementación del SCI, ocasiona retraso en la remisión de información					
8	Considero que existen problemas en la implementación eficiente del Sistema de Control Interno institucional					
Dimensión: Eficiencia de los procesos						
9	Considero que existe deficiencia en algunos procesos el SCI que no permiten alcancemos las metas de nuestra dependencia					
10	Considero que la falta capacitación por parte de personal especializado en temas de CI, ocasiona problemas en los procesos de implementación en el 3er y 4to nivel					
11	Considero que existen problemas para la implementación de procesos eficientes de control interno en algunos niveles					
12	Considero que existen problemas para la evaluación de procesos eficientes de control interno en algunos niveles					
Dimensión: Eficiencia en la evaluación de procesos						
13	Considero que el personal que labora en el Sistema de Control Interno tenemos ciertos problemas para adquirir la experiencia necesaria para desempeñarse eficientemente					
14	Considero que tenemos ciertos problemas para la evaluación del desempeño de los escalones subordinados					
15	Considero que la evaluación de procesos dentro del SCI necesita ser mas eficiente					

Anexo 03



BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

Confiabilidad del instrumento que mide la variable modelo educativo por competencias

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	Correlación total de elementos corregida
Pregunta00001	3,53	1,389	,850
Pregunta00002	3,47	1,219	,848
Pregunta00003	3,32	1,250	,907
Pregunta00004	3,47	1,172	,925
Pregunta00005	3,37	1,212	,949
Pregunta00006	3,32	1,108	,871
Pregunta00007	3,53	1,219	,914
Pregunta00008	3,26	1,046	,918
Pregunta00009	3,21	1,134	,944
Pregunta00010	3,32	1,336	,890
Pregunta00011	3,32	1,108	,972
Pregunta00012	3,42	1,216	,887
Pregunta00013	3,42	1,121	,890
Pregunta00014	3,47	1,073	,946
Pregunta00015	3,47	1,124	,929
Pregunta00016	3,26	1,147	,875

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	Correlación
Organización del conocimiento	3,57	1,165	0.905
Creación del conocimiento	3,43	1,121	0.936
Aplicación del conocimiento	3,48	1,123	0.951
Transferencia del conocimiento	3,52	1,078	0.911

Confiabilidad del instrumento que mide la variable Sistema de Control Interno

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	Correlación total de elementos corregida
Pregunta00018	3,43	1,207	,850
Pregunta00019	3,67	1,111	,848
Pregunta00020	3,81	1,123	,907
Pregunta00021	3,95	1,071	,925
Pregunta00022	3,71	1,102	,949
Pregunta00023	3,71	1,007	,871
Pregunta00024	3,86	1,108	,914
Pregunta00025	3,90	1,091	,918
Pregunta00026	3,57	1,165	,944
Pregnta00027	3,76	1,091	,890
Pregunta00028	3,76	,995	,972
Pregunta00029	3,81	1,030	,887
Pregunta00030	3,48	,981	,890
Pregunta00031	3,71	,845	,946
Pregunta00032	4,00	,837	,929

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	Correlación
Eficiencia del personal	3,8095	1,12335	0.948
Eficiencia de la organización	3,9048	1,04426	0.932
Eficiencia en los procesos	3,7619	1,04426	0.947
Eficiencia en la evaluación de procesos	3,7143	,71714	0.615

Anexo 04



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo No 4: Ficha de validación del instrumento de recolección de expertos

I. DATOS GENERALES Milos Arévalo Najar (Experto 1)

1.1 GRADO ACADÉMICO: Magister

1.2 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Escuela Superior de Guerra del Ejército

1.3 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ, 2023.

1.4 AUTOR DEL INSTRUMENTO: José Alberto Valdivia Monroy

1.5 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

1.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD:

a) De 01 a 09: (No válido, reformular)

b) De 10 a 12: (No válido reformular)

c) De 12 a 15: (Válido, mejorar)

d) De 15 a 18: (Válido, precisar)

e) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cualitativos Cuantitativos	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				18	
2. Objetividad	Esta expresado con conductas observables.				18	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				18	
4. Organización	Existe una organización y lógica.				18	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				18	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				18	
7. Consistencias	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.				18	
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones y variables.				18	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de estudio.				18	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				18	
Sub total					18	
Total					18	

Valoración cuantitativa: Dieciocho y veinte.

Valoración cualitativa: Excelente.

Opinión de aplicabilidad: El instrumento es válido y se puede aplicar.

Lugar y fecha: Lima 24 de junio del 2024



Milos Arévalo Najar

Mg. Gestión e Innovación Tecnológica

DNI 43830345

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS 2**

I. DATOS GENERALES

1.1 GRADO ACADÉMICO: Doctor Martín Moran Moyano

1.2 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Independiente

1.3 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ, 2023.

1.4 AUTOR DEL INSTRUMENTO: José Alberto Valdivia Monroy

1.5 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

1.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD:

a) De 01 a 09: (No válido, reformular)

b) De 10 a 12: (No válido reformular)

c) De 12 a 15: (Válido, mejorar)

d) De 15 a 18: (Válido, precisar)

e) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cualitativos Cuantitativos	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				18	
2. Objetividad	Esta expresado con conductas observables.				18	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				18	
4. Organización	Existe una organización y lógica.				18	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				18	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				18	
7. Consistencias	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.				18	
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones y variables.				18	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de estudio.				18	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				18	
Sub total					18	
Total					18	

Valoración cuantitativa: Dieciocho y veinte.

Valoración cualitativa: Excelente.

Opinión de aplicabilidad: El instrumento es válido y se puede aplicar.

Lugar y fecha: Lima 24 de junio del 2024


 MARTIN MORAN MOYANO
 09541129
 Doctor en Gestión y Desarrollo

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS 3**

I. DATOS GENERALES

1.1 GRADO ACADÉMICO: Mg Roger Carpio Villafuerte

1.2 INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Independiente

1.3 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ, 2023.

1.4 AUTOR DEL INSTRUMENTO: José Alberto Valdivia Monroy

1.5 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario

1.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD:

a) De 01 a 09: (No válido, reformular)

b) De 10 a 12: (No válido reformular)

c) De 12 a 15: (Válido, mejorar)

d) De 15 a 18: (Válido, precisar)

e) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cualitativos Cuantitativos	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				17	
2. Objetividad	Esta expresado con conductas observables.				18	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				18	
4. Organización	Existe una organización y lógica.				18	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				18	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				18	
7. Consistencias	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.				18	
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones y variables.				18	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de estudio.				19	
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				18	
Sub total					18	
Total					18	

Valoración cuantitativa: Dieciocho y veinte.

Valoración cualitativa: Excelente.

Opinión de aplicabilidad: El instrumento es válido y se puede aplicar.

Lugar y fecha: Lima 24 de junio del 2024

Anexo 05



AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo No 5: Autorización de Recolección de Datos



"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

San Borja, 20 de agosto de 2024

OFICIO N° 399 /IGE//K-7/20.09.02

Señor : Gral de Brigada Director de la Escuela Superior de Guerra del Ejército.-
CHORRILLOS

Asunto : Autorización de acceso y facilidades para el levantamiento de datos e
Informaciones.

Ref. : a. Reglamento para la obtención del grado académico de Maestro
en Ciencias Militares AF-2023.
b. Reglamento General de Investigación de la ESGE-EPG

Por especial encargo del señor General de División Inspector General del Ejército, tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez, en relación a los documentos de la referencia, este Comandó autoriza y brinda facilidades de acceso y recolección de datos e informaciones al **Tte. Cpl EP VALDIVIA MONROY José Alberto**, quien actualmente labora en la INSPECTORÍA GENERAL DEL EJÉRCITO - Oficina de Control Interno y que viene realizando la investigación titulada: "LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL EJÉRCITO DEL PERÚ, AF-2023"

Aprovecho la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y deferente estima personal.

Dios guarde a Usted.



VICTOR HUMBERTO HUERTAS PONCE
General de Brigada
Sub Inspector General del Ejército

DISTRIBUCIÓN
ESGE-EPG... 01
Archivo..... 01/02

Anexo 06



BASE DE DATOS

Anexo 07



COMPROMISO ÉTICO

Anexo No 7: Compromiso Ético

Compromiso ético

El presente trabajo de investigación, titulado “La Gestión del Conocimiento en la Implementación del Sistema de Control Interno en el Ejército del Perú, 2023”, se ha realizado en estricto apego a la metodología de la investigación y a las normas éticas para investigación en Ciencias Militares divulgadas por el Departamento de Gestión de la Investigación de la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado.

En vista de lo anterior:

Yo, Bach. José Valdivia Monroy, egresado de la IX maestría de Ciencias Militares de la ESGE declaro bajo juramento que he desarrollado esta investigación siguiendo las instrucciones brindadas por el Departamento de Gestión de la Investigación, desde la elaboración del marco referencial y recolección de la información, hasta el análisis de datos y elaboración del informe final.

En tal sentido, la información contenida en el presente documento es producto de mi trabajo personal, apegándome a la legislación sobre propiedad intelectual, sin haber incurrido en falsificación de la información o cualquier tipo de fraude, por lo cual me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad, así como a las normas disciplinarias establecidas en la ESGE-EPG

Chorrillos 15 de julio del 2024


.....
José Valdivia Monroy

Anexo 08



HOJA DE DATOS PERSONALES

Anexo No 8: Hoja de Datos Personales**GRADO: TENIENTE CORONEL****NOMBRE: José****APELLIDOS: Valdivia Monroy****EMAIL: josvm080980@gmail.com****DIRECCIÓN: Av. Cayetano Heredia 1056, Jesús María - Lima****CELULAR: 956400834**

FIRMA

Anexo 09



APORTE DE LA INVESTIGACIÓN

Anexo No 9: Aportes de la investigación

9.1 Título del aporte de la investigación

Propuesta de lineamientos para mejorar la implementación del Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército en base a la adaptación de la gestión del conocimiento.

9.2 Objetivos del aporte de investigación

Contribuir en una propuesta mejorar la implementación del Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército mediante la adaptación de la gestión del conocimiento dentro de la dependencia motivo del presente estudio.

9.2.1 Propuesta de la tesis

El primer paso, consistirá en realizar las coordinaciones necesarias con la Dirección de Personal del Ejército, el Comando de Personal del Ejército y con el Comando de Educación y Doctrina del Ejército, a fin de establecer un plan de capacitación del personal para adquirir las competencias necesarias para poder aplicar la gestión del conocimiento y para poder implementar el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército. Dicho personal, previamente seleccionado será cambiado de colocación al Sistema de Control Interno de la IGE, el año siguiente de aprobado el plan. Para realizar esta instrucción, e implementación es necesario que personal de oficiales superiores seleccionado y que laboraran en el Sistema de Control Interno en la dependencia motivo del estudio, tengan una permanencia de al menos 03 años en el mismo puesto, con el objetivo que dicho conocimiento adquirido por inversión de la Institución pueda ser aplicado e implementado.

Una alternativa, podría estar constituida en la división de dos grupos de capacitación de oficiales mediante un diplomado. El primer sería instruido en Gestión del Conocimiento y el segundo grupo en el Sistema de Control Interno de la Inspectoría General del Ejército. Dicha capacitación debiera ser concluida en el primer año del plan.

El segundo año, dicho personal instruido, deberán constituir un equipo de trabajo y mediante la asistencia de un experto en metodología de la investigación científica, elaborar un plan piloto mediante un diseño de investigación científica pre experimental, en base a cinco fases, las cuales son: **i) Evaluación ii) Diseño iii) Desarrollar iv) Piloto V) Implementación**

Las dimensiones de la investigación pre experimental serán:

- Creación del conocimiento
- Organización del conocimiento
- Aplicación del conocimiento
- Transferencia del conocimiento
- Eficiencia del personal
- Eficiencia de la organización
- Eficiencia de los procesos
- Eficiencia en la evaluación de los procesos

De acuerdo a los resultados obtenidos y realizados los ajustes necesarios, el tercer año podrán ser implementado el plan piloto en el resto del Sistema de Control Interno de la institución a nivel nacional.

Anexo 10



REPORTE DE SIMILITUD DEL TURNITIN

Anexo No 10: Prueba de Similitud



Página 1 of 109 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::12350:413336787

VALDIVIA MONROY

Tesis Gestión del Conocimiento - Tte Crl Inf VALDIVIA MONROY José - FINAL - 6 dic 24.docx

 Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::12350:413336787

103 Páginas

Fecha de entrega

6 dic 2024, 12:47 p.m. GMT-5

20,206 Palabras

Fecha de descarga

6 dic 2024, 12:52 p.m. GMT-5

107,288 Caracteres

Nombre de archivo

Tesis Gestión del Conocimiento - Tte Crl Inf VALDIVIA MONROY José - FINAL - 6 dic 24.docx

Tamaño de archivo

8.3 MB



Página 1 of 109 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::12350:413336787




20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión




No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.esge.edu.pe	5%
2	Internet	renati.sunedu.gob.pe	2%
3	Internet	repositorio.ujcm.edu.pe	2%
4	Internet	hdl.handle.net	2%
5	Internet	repositorio.ucal.edu.pe	1%
6	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2021-05-17	1%
7	Internet	repositorio.unjbg.edu.pe	1%
8	Trabajos entregados	Universidad Alas Peruanas on 2022-08-09	1%
9	Internet	repositorio.esge.edu.pe:8080	1%
10	Internet	repositorio.unsa.edu.pe	1%
11	Internet	esge.edu.pe	0%



12	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	0%
13	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2024-01-13	0%
14	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-31	0%
15	Trabajos entregados	Universidad Politécnica del Perú on 2024-08-19	0%
16	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-12	0%
17	Trabajos entregados	EP NBS S.A.C. on 2016-03-28	0%
18	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-09-20	0%
19	Internet	es.scribd.com	0%
20	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2019-07-23	0%
21	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-12-13	0%
22	Trabajos entregados	Ministerio de Defensa on 2021-05-07	0%
23	Internet	qdoc.tips	0%
24	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2018-08-22	0%
25	Internet	repositorio.caen.edu.pe	0%

26	Internet	repositorio.escolamilitar.edu.pe	0%
27	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-11-18	0%
28	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2023-10-25	0%
29	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-07	0%
30	Trabajos entregados	Ministerio de Defensa on 2021-06-28	0%
31	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2012-05-29	0%
32	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2019-07-02	0%
33	Trabajos entregados	Universidad Continental on 2020-12-06	0%
34	Trabajos entregados	Universidad Peruana Los Andes on 2021-02-27	0%
35	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2019-11-11	0%
36	Publicación	"Proposición de una metodología para la aplicación de la gestión del conocimient...	0%
37	Trabajos entregados	Comando de Educación y Doctrina del Ejército on 2020-04-14	0%
38	Publicación	Kay W. Axhausen, Tommy Gärling. "Activity-based approaches to travel analysis: ...	0%
39	Trabajos entregados	Universidad Católica Los Angeles de Chimbote on 2017-07-13	0%



40	Trabajos entregados	Universidad Católica Los Angeles de Chimbote on 2019-08-31	0%
41	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2021-07-05	0%
42	Trabajos entregados	uncedu on 2024-02-12	0%
43	Trabajos entregados	unhuancavelica on 2022-02-04	0%



Anexo 11



CD CONTENIENDO LA INVESTIGACIÓN

Anexo No 11: Cd conteniendo la investigación:

