



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS

CARRERA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL
PERSONAL DE LA EMPRESA RURACHKANI PERU CONTRATISTAS
& CONSULTORES SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - RUPECO S.A.C.**

CUSCO, 2021

PRESENTADA POR

BACH. FLORES BEJAR SAIDU RAJHID
BACH. CÁRDENAS HUAMÁN JOCABET

ASESOR

Mg. DE LA PAZ RAMOS JOSE MIGUEL

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO
COMERCIAL**

MOQUEGUA - PERÚ

2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.	11
1.2. Definición del problema.....	13
1.2.1. Problema General.....	13
1.2.2. Problemas específicos:.....	13
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo General	14
1.3.2. Objetivos específicos:	14
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	15
1.5. Variables	17
1.6. Hipótesis de la investigación.....	18
1.6.1. Hipótesis general:.....	18
1.6.2. Hipótesis específica:	18
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación.	19
2.2. Bases teóricas.....	22
2.3. Marco conceptual.....	30
CAPÍTULO III : MÉTODO.....	33
3.1. Tipo de investigación.....	33
3.2. Diseño de investigación.	33
3.3. Población y muestra.	35
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	36
CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	37
4.1. Presentación de resultados por variable.	37

4.2.	Contrastación de hipótesis.	48
4.3.	Discusión de resultados.....	53
CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		56
5.1.	Conclusiones. -.....	56
5.2.	Recomendaciones	58
BIBLIOGRAFÍA.		59
ANEXO		62

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLA 1: NIVELES DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	37
TABLA 2: NIVELES DE LA DIMENSIÓN ALMACENAMIENTO.....	38
TABLA 3: NIVELES DE LA DIMENSIÓN APLICACIÓN Y PROTECCIÓN.....	39
TABLA 4: NIVELES DE LA DIMENSIÓN ADQUISICIÓN.	41
TABLA 5: NIVELES DE LA DIMENSIÓN TRANSFERENCIA.	42
TABLA 6: NIVELES DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	43
TABLA 7: NIVELES DE LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN.....	44
TABLA 8: NIVELES DE LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN.....	45
TABLA 9: NIVELES DE LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN.....	46
TABLA 10: NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONTROL.....	47
TABLA 10: CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	48
TABLA 11: CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN ALMACENAMIENTO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	49
TABLA 12: CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN APLICACIÓN Y PROTECCIÓN Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	50
TABLA 13: CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN ADQUISICIÓN Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	51
TABLA 13: CORRELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN TRANSFERENCIA Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	52
FIGURA 1. NIVELES DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	37
FIGURA 2. NIVELES DE LA DIMENSIÓN ALMACENAMIENTO.....	38
FIGURA 3. NIVELES DE LA DIMENSIÓN APLICACIÓN Y PROTECCIÓN.....	39
FIGURA 4. NIVELES DE LA DIMENSIÓN ADQUISICIÓN.	41
FIGURA 5. NIVELES DE LA DIMENSIÓN TRANSFERENCIA.	42
FIGURA 6. NIVELES DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	43
FIGURA 7. NIVELES DE LA DIMENSIÓN PLANEACIÓN.....	44
FIGURA 8. NIVELES DE LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN.....	45
FIGURA 9. NIVELES DE LA DIMENSIÓN DIRECCIÓN.....	46
FIGURA 9. NIVELES DE LA DIMENSIÓN CONTROL.....	47

RESUMEN

El objeto fundamental del proyecto actual es confirmar si hay una relación entre la gestión del conocimiento y gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021. Siendo enfocado en un estudio básico y correlacional. Estuvo constituida la muestra por 21 sujetos con relación laboral en dicha compañía, los cuales respondieron una encuesta considerada como técnica para que la información pueda ser recaudada, la cual fue descrita y analizada mediante el SPSS Y Excel.

En cuanto a las dimensiones para la GC se contempló a la transferencia, adquisición, aplicación y protección, almacenamiento y en el caso de la variable GA se tuvo presente el control, dirección, organización y planeación.

Los resultados hallados señalan la gestión del conocimiento y la gestión administrativa tienen una correlación positiva, acorde con el p-valor "sig (bilateral) = 0,00 < 0,05 esta correlación es alta y positiva, dándose la corroboración por coeficiente de correlación de Spearman $r=0,852$, Llegando a concluir que existe un vínculo entre la gestión del conocimiento y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

Palabras claves: gestión administrativa, gestión del conocimiento, planeación, organización, dirección y control.

ABSTRACT

The fundamental objective of the current project is to confirm if there is a relationship between knowledge management and administrative management in the staff of the company Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021. Being focused on a basic and correlational study. The sample consisted of 21 subjects with an employment relationship in said company, who answered a survey considered as a technique so that the information can be collected, which was described and analyzed using SPSS and Excel.

Regarding the dimensions for the GC, transfer, acquisition, application and protection, storage were contemplated and in the case of the GA variable, control, direction, organization and planning were taken into account.

The results found indicate that knowledge management and administrative management have a positive correlation, according to the p-value "sig (bilateral) = 0.00<0.05, this correlation is high and positive, corroborating by correlation coefficient Spearman's $r=0.852$, concluding that there is a link between knowledge management and administrative management in the staff of the company Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO SAC Cuzco, 2021.

Keywords: administrative management, knowledge management, planning, organization, direction and control.

INTRODUCCIÓN

En el mundo actual la gestión del conocimiento se considera una tendencia, lo cual se debe a que toda clase de organizaciones o entidades viene usando cada uno de sus activos, su establecimiento, personal y la interacción con su alrededor. Por este motivo este estudio necesita analizar la administración de los campos críticos de éxito incidiendo su buena supervisión en la gestión administrativa de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. A partir de la perspectiva de la gestión del conocimiento esta organización necesita en su ámbito global implementar un boceto de gestión administrativa de manera interna, con la finalidad de que el manejo de la gestión administrativa sea mejor.

En el desarrollo de este estudio se presentan cinco capítulos:

Respecto al capítulo I, da a conocer la problemática, se diseña el problema, se plantean los objetivos generales y específicos y se justifica el estudio por último se proponen las hipótesis.

En el capítulo II, se desarrollan los antecedentes relacionados con nuestro estudio, se presenta la base teórica.

En cuanto al capítulo III, da a conocer la metodología en se basa, el tipo, nivel y método de estudio, asimismo el diseño, se expone la muestra y la población considerada, además las técnicas y procesos para recaudar la información y el proceso de esta para obtener los resultados correspondientes.

En el capítulo IV, damos a conocer los resultados hallados por medio de gráficos y tablas, se comprueban las hipótesis y se realiza la respectiva discusión.

Por ultimo tenemos el cap. V donde quedan mencionadas las conclusiones y los comentarios como recomendaciones para el proyecto. Ya para finalizar se dan paso a las fuentes de información y los anexos.

CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

Hoy en día por el crecimiento de la economía a nivel global se distingue por un ambiente de competitividad en aumento en el que involucra a todo el mundo, existe un acuerdo internacional acerca del rol principal que desarrolla el saber y el aprender (Barrios et al., 2017).

Hasta la actualidad ha habido una evolución al comentar acerca de la data al saber que obtienen los individuos y la manera en la que los encaminan para llegar a ser una empresa superior. El saber, en la actualidad, se valora como un recurso muy valioso que se implica en el desarrollo de las organizaciones; esto vuelve imprescindible contar con la facultad para producir, generar, atraer, transferir y emplear. Es desde este punto que se da la relevancia a la administración del saber, la cual se puede dividir en diversos tipos de administración del saber cómo puede ser de la información, la tecnología y los colaboradores.

Años atrás se considera a la gestión del saber cómo un área en plena expansión que poco a poco se llegó a considerarse como el foco de debate del sector empresarial. Esto tiene relación con acciones conectadas con el saber cómo son la producción, ordenamiento, divulgación y empleo con el propósito de la maximización de las empresas. A la vez se conecta con el pensamiento que es la más novedosa manera de crear una ventaja competitiva para la organización que les brinde las posibilidades para que siga compitiendo en el mercado. Se puede decir que una correcta gestión del

saber les da las herramientas a las empresas para hacer frente de manera exitosa a los retos descritos (Sánchez y Vega, 2006).

En nuestros tiempos para administrar el saber se toma desde un enfoque global, considerando a la organización como una institución con vida y no como un mecanismo, por esto se requiere divulgar la visión, en diversas circunstancias los trabajadores de la empresa tienen una falta de inducción para el acceso a su ambiente de trabajo, siendo este el comienzo del procedimiento para generar que sus colaboradores estén comprometidos con su institución. Asimismo, se deben generar acciones que los involucren, en donde se pueda dar a comunicar la identidad y metas que tenga la empresa, con el propósito de evitar ciertas malas circunstancias, por ello es preferible contar con trabajadores que tengan claras sus responsabilidades y funciones, a la vez que se les haga de conocimiento todo el apoyo que van a tener de la organización para que se puedan desarrollar dentro de ella (Nonaka y Takeuchi, 1999) transformándose en administradores eficaces del saber.

Las empresas de los últimos siglos han dado una relevancia imprescindible y con un aumento futuro a conseguir el saber, siendo este el sostén para que la empresa tenga unos procesos más eficientes. Adquirir el saber es por medio del cual el individuo logra instruirse y aumentar su intelecto.

Nuestro país desde décadas atrás por medio de las organizaciones locales ha empleado la administración de los saberes, ya que se dieron cuenta de la separación que resultaba entre sus colaboradores y los perfiles de sus puestos laborales (Redacción Gestión, 2015).

La gestión de la administración tiene un principal propósito que es que la organización se desarrolle de manera eficiente con los recursos que se cuente, aprovechándolos, y llegando a cumplir las metas y objetivos planificados. Esta gestión se basa en 4 acciones, donde se comienza planificando, luego se organiza, se direcciona y finalmente se controla. Para

que la organización pueda llegar a sus objetivos, no solo se debe enfocar en sus procesos sino también en involucrar a sus colaboradores en la planificación de la empresa, sin ninguna clase de restricción.

El saber resulta ser para una organización un activo inmaterial pero que tiene una relevancia significativa para toda organización que la implemente ya que genera coyunturas favorables para el desarrollo de una organización, ello se consigue con una gestión eficiente del saber. Toda empresa tiene relación con el contexto contemporáneo en el que lleva a cabo sus operaciones, es por ello que la organización Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C., se puede ver en una situación parecida de variaciones que pueden repercutir en el uso de la data y las transferencias que se hacen al llevar el proceso. Este es el principal motivo por el que se desarrolla la presente indagación para comprender si existe conexión entre gestionar el saber y gestionar la administración. Asimismo, se tuvo en cuenta que hasta la actualidad no se encontró una indagación que haya indagado sobre esta relación entre nuestras variables, es así que se optó por detallarlas por separado con el fin de que exista una mejor comprensión sobre cada una.

1.2. Definición del problema.

1.2.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre el almacenamiento y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021?

¿Qué relación existe entre la aplicación y protección y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021?

¿Qué relación existe entre la adquisición y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021?

¿Qué relación existe entre la transferencia y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

1.3.2. Objetivos específicos:

Determinar la relación entre el almacenamiento y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

Determinar la relación entre la aplicación y proyección y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

Determinar la relación entre la adquisición y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

Determinar la relación entre la transferencia y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

En la presente investigación lo que se quiere es confirmar si es posible una relación entre las variables de estudio, ello en la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

Justificación teórica

El proyecto presenta una justificación teórica en el cual se da a conocer la sumatoria de saberes con relación a la GC y GA en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada, desde otra perspectiva.

Asimismo, se estima la relevancia de las variantes de la gestión que afrontan la problemática anunciada. La presente indagación se realiza con el fin de conocer la conexión real entre las gestiones mencionadas y proporcionar consejos al finalizar la indagación, buscando realizar mejoras en nuestra organización de investigación, igualmente se espera ser fundamento para futuras indagaciones.

Justificación práctica

Asimismo, la justificante práctica de esta indagación es la planificación de delimitar la conexión entre gestionar el saber y gestión de la administración con los colaboradores de la organización Rurachkani Perú Contratistas &

Consultores Sociedad Anónima Cerrada. Los datos arrojados de la presente indagación serán relevantes para evidenciar cuál es la gestión más indicada para la organización de estudio y adicionalmente brindar soluciones a las problemáticas evidenciadas. Al finalizar la indagación se presentarán conclusiones y sugerencias con el fin de perfeccionar la gestión del saber y la parte administrativa de sus colaboradores de la organización Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada.

Justificación metodológica

Con referencia a nuestra justificante de método, consiste en validación y fiabilidad de la herramienta empleada para medir nuestras variables por individual, con el propósito que sea el cimiento sobre el que se determine la conexión existente y la manera en que se relación, para poder dar respuesta a: ¿Qué relación existe entre gestión del conocimiento y gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021?

1.5. Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ITEMS
Variable 1: Gestión del conocimiento	De acuerdo con León, Ponjuán y Rodríguez (2006) la V1 son todas aquellas acciones que tienen por finalidad fomentar y hacer realidad una cultura dentro de la empresa que sea de ayuda a las personas que laboran, todas estas acciones son el resultado de un buen manejo y un patrón de liderazgo asertivo en relación a las actividades” (p. 2).	Esta variable será medida mediante un cuestionario que constituye 30 preguntas, tomando en cuenta sus dimensiones que son cuatro: transferencia, adquisición, aplicación y protección, almacenamiento.	1. Almacenamiento	1.1. Manejo de datos	Encuestas: Cuestionario	1,11
				1.2. Disposición de datos		
			2. Aplicación y protección	2.1. Manejo de nuevos datos		12,15
				2.2. Mejora continua		
			3. Adquisición	3.1. Capacitaciones		16,22
				3.2. Cursos		
			4. Transferencia	4.1. Difusión de la información		23,30
				4.2. Capacitación a nuevos integrantes		
Variable 2: Gestión Administrativa	Según la RAE, (2019) menciona que la V2 es el cómo se lleva a cabo diversas situaciones.	La GA se medirá por medio un cuestionario que contiene 30 ítems donde se toma en consideración sus dimensiones que son cuatro: planeación, organización, dirección y control.	1. Planeación	1.1. Identificación con la empresa	Encuestas: Cuestionario	1,9
			2. Organización	2.2. Organización de la empresa		10,18
			3. Dirección	3.1. Toma de decisiones		19,24
			4. Control	4.1. Tipo de control		25,30
				4.2. Formas de monitoreo		

1.6. Hipótesis de la investigación.

1.6.1. Hipótesis general:

Existe relación entre la gestión del conocimiento y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

1.6.2. Hipótesis específica:

1. Existe relación entre el almacenamiento y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.
2. Existe relación entre la aplicación y protección y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.
3. Existe relación entre la adquisición y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.
4. Existe relación entre la transferencia y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Para dar inicio con el proyecto se requiere recolectar información que este acorde al tema del proyecto, en las que se pudo hallar los proyectos descritos a continuación:

En el ámbito internacional:

El indagador Guanina (2018) desarrolló una indagación administrativa en base a negocios empresariales de familias, titulándola “gestionar el saber y su repercusión en el desarrollo de negocios familiares del ámbito artesanal en la ciudad de Ambato”, el debate central de la indagación fue de conocer la manera en la que repercute gestionar el saber en el desarrollo de las organizaciones dedicadas a la artesanía, mediante un método cuantitativo y cualitativo, ya que por medio del estudio estadístico se llegó a conocer la relación de nuestras variables, para posteriormente realizar la propuesta que aporte beneficios para fortalecer este sector, asimismo se realizó por medio de una indagación en campo y con data bibliográfica documentada, empleando una encuesta conformada por 29 interrogantes, la cual se aplicó a 20 individuos artesanos, con la data arrojada por este instrumento, se tabularon y plasmaron en gráficas para que se puedan analizar e interpretar de manera más sencilla, lo cual arrojó que no se implementa la gestión del saber en las organizaciones familiares para que se puedan desarrollar, para poder validar el instrumento se hizo la aplicación de la metodología de

Alpha de Cronbach. Al finalizar la indagación se pudo denotar que las organizaciones familiares del sector artesanal no estaban dando relevancia a al desarrollo de sus negocios, ya que no tienen procedimientos para la elección de un sucesor, asimismo no emplean estrategias o metodologías para tener una manipulación eficiente de su data e implementar de manera idónea la gestión del saber.

De igual manera tenemos a Pérez (2018) con su estudio realizado acerca de la variable satisfacción sobre el trabajo y gestión de la administración de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua, tenía por propósito de indagación conocer la repercusión que tiene la satisfacción en el trabajo en la gestión de la administración GADs Municipales. Se llevó a cabo con una perspectiva cuantitativa, de nivel básico y descriptiva. Enfocada la investigación en una muestra de 119 servidores públicos, repartidos de manera equitativa en 50 de Municipal de Cevallos y 69 de Municipal San Cristóbal. Asimismo, para recabar la data se empleó la encuesta mediante un cuestionario que contenía interrogantes relacionadas con las variables. En la etapa de análisis e interpretar lo que arrojó la data, se hizo de manera personal por cada GAD municipal, empleando el software SPSS para la comprobación de la hipótesis planteada, demostrando que hay una relación elevado y relevante con un resultado de Rho de Spearman de 0,037 para el GAD de Patate e igualmente para GAD de Cevallos con un 0,054, pudiendo afirmarse que la conexión de las variables realizadas a casa municipio de análisis.

Finalmente, el indagador Rodríguez (2018) en su estudio acerca del papel que juega la gestión del saber en el desarrollo y satisfacción de los colaboradores de la administración en las universidades de la región Caribe. Teniendo por propósito definir el papel que tiene la gestión del saber en el desarrollo de los colaboradores. Su desarrollo fue mediante un estudio correlacional y de forma exploratoria. La población de análisis fueron los colaboradores de la administración de las universidades del sector, a los cuales se les aplicó un cuestionario virtual, para una efectiva depuración de data faltante. La aplicación del cuestionario fue a 330 individuos de los

cuales se obtuvo una respuesta de 84, equivalente al 25,45%. Se llegó a conseguir una valorización intermedia de gran puntuación en la escala de satisfacción laboral (Media = 4,49; Desviación estándar= 0,74) evidenciando que los colaboradores administrativos por lo general valoran en un nivel alto de satisfacción. Por otro lado, se obtuvo un nivel bajo de valor en cuanto a la conservación del saber (Media = 3,33; Desviación estándar= 1,08), si bien se obtuvieron resultados negativos a simple vista, esto no evidencia que sean así ya que hay prácticas para la retención del saber que deben reforzar las instituciones.

En el ámbito nacional:

Véliz (2017) este trabajo tuvo como obj. ver la relación que se generaría entre las dos variables de estudio, para efectuar el trabajo se empleó una H. deductivo, sin ningún experimento, todo el trabajo se efectúa en un tiempo premeditado, en cual se obtuvieron los resultados de que la relación de entre las variables es de 0.836.

Flores (2017) llevo a cabo la tesis que tuvo como objeto principal es ver la relación que tienen ambas variables, para lo que se tomó en consideración al momento de ejecutar la tesis un enfoque cuantitativo, nada de experimentos, solo transversal. Se tomo a 132 personas que trabajan en diferentes I.E. personas las cuales se les extrajo la información para el estudio, por medio de las encuestas, teniendo como resultado la relación existencial entre la V1 y la V2, además de ello contando con una correlación de Rho de Spearman = 0,675 y $p = 0,000 < 0,05$, considerando se significativo.

Ramos (2017) que se realizo es por ver la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral, tomando como muestra a 80 profesores de la enseñanza, siendo el trabajo hipotético, de corte transversal, además de no contar con la experimentación. Conclusión del trabajo hay una relación existente entre ambas variables, dadas a conocer por el $R= 0.849$

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Marketing Digital

Farfán y Garzón, 2006 menciona que: La gestión del saber hace referencia a facultad para estudiar y crear saberes o innovar sobre los existentes (...) esta gestión es una sistematización que facilita la investigación, el cifrado, ordenamiento y divulgación de las practicas personales y a la vez grupales de la capacidad humana que tienen los que conforman la organización, con el propósito de transformarlas en saberes universales, de fácil entendimiento y provechoso en el desarrollo de las tareas de la misma, generando una diferencial sostenible y potencial en un ambiente enérgico. (, pp. 10, 11)

Molina y Marsal, (2001) menciona: Una empresa solo funcionara de manera correcta siempre en cuando todos los procesos, lineamientos estén siendo ejecutados de tal manera que permita la fluides en las acciones y las consecuencias de las mismas se vean reflejados en nuevos ingresos avances e incremento de utilidades, estos pueden ser algunos de los procesos o lineamientos que se requiere para el logro de las metas; comunicación, cultura, control de gestiones, entre otros.

Si se quiere permanecer en el mercado la empresa deberá trabajar en conjunto con todas las áreas, además de llevar a los trabajadores a un nivel de aprendizaje en donde se produzca la innovación por parte de la empresa.

Para León, Ponjuán y Rodríguez (2006) la V1 son todas aquellas acciones que tienen por finalidad fomentar y hacer realidad una cultura dentro de la empresa que sea de ayuda a las personas que laboran, todas estas acciones son el resultado de un buen manejo y un patrón de liderazgo asertivo en relación a las actividades”

Definición de gestión

El sociólogo Bourdieu, (2003), menciona como una acción que se repite muy seguido y que es parte de una cultura, en donde se logra expresar, las emociones, movimientos y demás.

Según Huergo (2018) comenta que es una acción, que se efectúa, además de ser esta una historia de lo realizado, estar por encima.

Villamayor y Lamas (1998) indican que es aquella acción que tiene que ver con un proceso en el que todos los involucrados de una empresa manifiestan y se dedican únicamente a lograr los objetivos en común, todos teniendo la libertad de elección.

Lamas, (2003), menciona que es la unión de diversos procesos del cual se genera un resultado de transformación, de la decisión a la acción, todas las metas deben ser alcanzables, en donde todos los participantes se vuelven uno solo, sin separarse.

Huergo, (2018), indica que todo es relacional con la responsabilidad y la cogestión, a través de los años se ha modificado, puesto que ahora es importante tomar en cuenta lo que las personas necesitan, y en base a ello se efectúan acciones que son compartidas además de darse el crecimiento de los involucrados.

Definición de conocimiento

Rosental y Iudin, (1965), mencionan y dan a conocer que es un proceso el cual tiene la virtud de reflejar la realidad, que se genera en el pensamiento de las personas. ¿Cuál es el propósito del conocimiento?, es dar alcance a la verdad, cuando el hombre inicia su camino hacia el descubrimiento del conocimiento, adquiere, la comprensión de entender el mundo, sin embargo, el conocimiento son dos facetas de la historia (p. 37)

Arias y Aristizábal (2011) mencionan la relevancia que tiene el conocimiento, en las decisiones más comunes, gracias a la ciencia y la tecnología hoy en día existe una interconexión con todos los de la sociedad, convirtiéndose en uno de los que tienen más presencia en el gobierno, (p.1).

Ordóñez (2002) menciona que es muy importante tener en cuenta que el conocimiento, es la base del desarrollo de quien sea, mejorando la vida de quienes lo hacen. Mejorando de esta manera todos los procesos que se ejecutan.

Dimensiones de la gestión del conocimiento

Rodríguez (2018) menciona la existencia de diversas perspectivas que se dan en el desarrollo de los sistemas:

- Estas son almacenar y acceder, a su vez poder transferir, este modelo está basado en técnicas, de cómo se puede almacenar el conocimiento, la cual debe tener un acceso rápido, para el traspaso correspondiente.
- Sociocultural: basada en crear una cultura en la empresa que sea la más adecuada para los trabajadores, y así se pueda desarrollar el conocimiento, buscando la importancia de darle valor al conocimiento.
- Tecnológicos: es uno de los pocos en los que destacan los sistemas de información, y se emplean alguna de las herramientas.

Almacenamiento

García de Diego, (1985), comenta que es la decisión de hacer en algún lugar sin apuros (p. 45).

Poirier & Reiter, (1996), menciona que la manera de hacer que los recursos sean almacenados, todo en base a cada aspecto del propio producto.

Diversos almacenes de conocimientos:

1. C. Externo
2. C. Interno estructurado
3. C. Interno de tipo informal.

Davenport, De Long, & Beers, (1998) mencionan que además del almacén de los conocimientos, se realiza una auditoria a las empresas, e incluyen los resultados de manera anual, con un doble objetivo, estos son:

1. El incremento en el uso de los activos se realice en un periodo de tiempo largo.

2. Dar a conocer todo el conocimiento y gestionarlos eficientemente, de manera que estos den un mejor resultado.

Chase, Jacobs, y Aquilano, (2009), menciona que en toda empresa las decisiones de salvaguardar las informaciones necesarias para mantener a la empresa segura son muy importantes, pero muchas veces sucede que no se sabe cómo usarla en realidad, ahí es donde fallan.

Adquisición

García de Diego, (1985), indica que es la decisión de hacer y aceptar las consecuencias de ello (, p. 23).

Corazón, (2002), menciona que se da esta acción cuando ambas partes se ponen de acuerdo, mediante la compra, herencia, etc. El sujeto para obtener conocimiento tiene que crearlo mediante un proceso el cual se instruye para hacerlo.

Piaget, (1982), menciona que es un proceso que se arma y se desarma, cuando se es niño solo se absorbe el conocimiento que otros brindan, pero cuando se es mayor, eso cambia, porque existe la opción de que la persona borre el conocimiento obtenido de niño y obtengan otros de mayor, eligiendo este el nuevo conocimiento.

Montealegre & Forero, (2006), menciona que el conocimiento no es estado, sino más bien que varía, cambia, evoluciona, haciendo que el sujeto reemplace y construya nuevos conocimientos.

Aplicación y protección.

García de Diego, (1985) menciona que proviene hacer y decidir.

Nagles, (2007), comenta que la implicancia en los conocimientos, genera ventajas que son sostenibles a través del tiempo, dando solución, decidiendo lo correcto, generando nuevos valores para los productos, también empoderar al empleado para, que con su ayuda se cree nuevas habilidades que den acceso a que se maneja de forma eficiente, el conocimiento.

García de Diego, (1985), comenta que es la acción de refugiar, proteger y cuidar (, p. 451). La palabra "conocimiento" es dar a conocer algo (p. 184).

Martínez, (2008), comenta que todas las ventanas en las que se ve reflejado las diversas situaciones de los países y empresas, en los que resulta de vital importancia la seguridad intelectual, ya sean estos en ver la capacidad de apropiación o como la manera de sobresalir, siendo esa la situación, es necesario que se proteja la intelectualidad en los países sus propiedades, siendo estos los papeles más importantes.

Ramírez, Mercado, y Barbosa, (2012), menciona: si en una empresa se da la confianza necesaria para poder brindarle a los colaboradores, estos podrán crear con toda libertad conocimientos, puesto que en estos tiempos actuales es de vital importancia, el acceso a los conocimientos, porque depende ellos la estabilidad financiera de la empresa.

Reyes, (2007), indico que la forma actual en la que nos encontramos permite la variación existencia del conocimiento, es decir, estos pueden desaparecer en cualquier momento, además en diferentes situaciones las organizaciones tienen la necesidad de crear un nuevo conocimiento del cual dependerá completamente la empresa.

Con apoyo de los factores tecnológicos, se permite el almacenaje de información, y es mucho más fácil desarrollar conocimiento. La retroalimentación es importante para usar un lenguaje y comportamiento adecuado.

Transferencia

García de Diego, (1985) menciona que es el traslado de algo a diferentes lugares en un periodo determinado y lugares exactos (, p. 532).

Bueno, Plaz y Albert (2007) mencionan que el traslado de información puede ser sobre entendido o explícito, al sujeto que lo tengan y que se le haga difícil de procesar, además de ello es necesario que se

comparte y sea transmitido mediante un proceso de integración, además de la codificación que puede realizar el sujeto, en explícito

Gorgoglione, Albino, & Garavelli, (2004), indica que el conocimiento deberá y será considerado como, un objeto, en el que se puede observar, u otros procesos, en donde se relacionen con aspectos de aprendizaje.

Variable 2: Gestión administrativa

De acuerdo con la Real Academia Española, (2019) menciona que consiste en el acto y consecuencia de administrar.

Dimensiones de la gestión administrativa

Chiavenato (2011) realizó una obra en la que da a conocer 4 dimensiones Planeación, Dirección, Organización y Control

Planeación

Stoner, Freeman, y Gilbert, (1996), mencionan que es dar participación en los propósitos, pensando antes de actuar, todo guiado y escrito en un plan, en donde se plasme el futuro de la empresa y también las bases de la misma. Para efectuar el plan se debe de considerar las metas tanto a largo como a corto periodo, todos los procesos registrados deben siempre ser de beneficio para las empresas.

Marcó, Aníbal y Leonel (2016), indican que es en donde se dan los criterios y las formas, que guiarán y llevarán a la empresa a conseguir los objetos deseados, para lo cual será muy necesario aclarar cuáles serán las metas y demás que la empresa desea alcanzar en un periodo establecido.

Dubrin, (2000) comenta que es la planeación es un centro en el que administra todo tipo de procesos, debido que la influencia de lo que esperamos conseguir en la empresa está ligada a los actos. Si esta planeación no es eficiente, detallado, menos entendible no funcionara, será todo para la

empresa, pero lo que no será es beneficiosa, poniendo en riesgo todo lo que se ha conseguido hasta el momento en la empresa, en este plan estarán todas las políticas normas, los pasos que se darán en cada proceso, etc., si eso falla en el momento de planearse es inevitable el quiebre de la empresa.

Barragán, (2012), este planeamiento debería por ley ser la primera decisión a efectuarse, ya que en ella se plasmará las decisiones más acertadas, se dará a conocer cuáles podrían ser las fallas que se originen en el proceso de implementación de la empresa, además de esta forma anticipada se puede planear como solucionarlos, sin que la empresa resulte muy afectada. Esto es lo que la empresa quiere obtener.

Barragán, (2012), comenta algunos de los beneficios que se podrían obtener al manejar y llevar a cabo este plan son: apoyo para el crecimiento de la empresa, incremento de la capacidad de la empresa en su funcionamiento, reflejara los problemas futuros de la empresa, previene las malas decisiones, y demás.

Organización

Marcó et al., (2016), indica quien manejará las decisiones que se tomarán, todo en base de algunas restricciones como por ejemplo son; división del trabajo, coordinación en base a sus funciones, agrupamiento por áreas, establecer la jerarquía correspondiente de acorde a sus conocimientos, así mismo asignar a cada personal con relación a los recursos disponibles de la empresa.

Stoner et al., (1996), da a conocer que se trata de la separación de las tareas coordinarlas, con el propósito de llevar a cabo la consecución de las metas propuestas en la empresa, también tiene que ver con tomar decisiones que formen parte importante en generar beneficios elevados.

Dirección

Dubrin, (2000), indica que es conocido también como liderazgo, en esta parte es donde se dará a conocer la autoridad, y que tanta influencia se puede

tener en los demás, además se incluye dentro de múltiples formas de apoyo, comunicación, estímulos, etc.

Esto es un componente que permite el funcionamiento administrativo manteniéndola estable.

Marcó et al., (2016), comenta que es referencia de dos palabras claves como: objetivos y actividades. Aquí se permite conocer qué tipo de programa se seguirá, de tal manera que esto pueda hacer llegar a la organización, en donde quiere y necesita estar, también es referencia a conducción, manejo, persecución y alcance.

Control

Según Marcó et al. (2016), comenta que es el control que ejecuta la empresa en las diversas actividades que se efectúan, para llegar a las metas. Función principal, identificación de fallas o retrasos, interferencia en el desarrollo de la función de las actividades programadas.

Menciona Stoner et al. (1996) que posee tres componentes los cuales son:

- 1) Determinar desempeño y estándares: establecimiento de estándares de control, indicando el grado de avance en el proceso el cumplimiento de las acciones, para llegar a las metas.
- 2) Medición de resultados con normas establecidas; controlar las acciones que deben ejecutar el personal con respecto a sus obligaciones establecidas, según, sea el cargo que ellos ocupen.
- 3) Tomar decisiones o medidas correctivas cuando se detectan desviaciones: si se detectan errores o fallas en el cumplimiento del deber, se efectuarán medidas para subsanar las fallas.

Koontz, Weihrich, & Cannice, (2012), menciona que dentro del proceso de control se establen diversos patrones, y se hacen algunas medicaciones, para que la empresa tenga un proceso muy eficiente.

Todas las dimensiones no sirven si se les lleva a cabo por separado, pero si lo hacen uniendo todas las dimensiones es seguro que la empresa tenga logros muy generosos.

2.3. Marco conceptual

Gestión del Conocimiento

Se puede decir que gestionar el conocimiento hace referencia a una agrupación de procedimientos ordenados, desde la captación e identificación del insumo intelectual, hasta el proceso y anuncio del conocimiento, estudio y adecuación; con el propósito de lograr el crecimiento de la organización y a la vez el de sus colaboradores, produciendo ventaja para su competencia de la empresa y el trabajador.

Adquisición

Hace referencia a la propiedad y control que obtiene un individuo de algunos bienes o servicios, u otro que le transmita un derecho real sobre él (Ardila, 2009).

Almacenamiento

Se basa en guardar de forma organizada documentos, archivándolos y preservándolos en espacios idóneos para su protección, también se suele relacionar con el almacenamiento de mercancías y se generan certificados como constancias de depósitos. Podemos decir que un almacén alude a un ambiente destinado al depósito y reparto, asimismo se denomina al almacenamiento en general a todo aquello donde se puede guardar y preservar, toda clase de tangibles. Finalmente podemos decir que un almacén abarca desde el depósito, repartición y control de los tangibles hasta su consumo y los retornos. (Ardila, 2009).

Transferencia

Hace alusión al traspaso de documentos que es el archivador general y que recopila toda la data histórica documentada, asimismo se puede tener el

acceso a la documentación por medio de la conexión a red de nuestra computadora que nos permite la transferencia, es decir tanto subir como bajarnos los documentos de la red (Ardila, 2009).

Aplicación y protección

La manipulación y el empleo práctico de la epistemología, se genera con el propósito de llegar a una consecuencia de algo definido (Ardila, 2009). Las competencias para la indagación, creación y propiedad de la epistemología y su cambio a tecnología innovadora, constituye parte de los principios de la abundancia de las naciones con mayor desarrollo, pudiendo exponer su desarrollo económico, por ello se conservan esta epistemología (Martínez, 2008).

Gestión Administrativa

De acuerdo con Anzola (2010) agrupa a la totalidad de actividades necesarias para indicar que la gestión de la administración se trata de la totalidad de los actos que se ponen en práctica para organizar el trabajo de equipo, en otras palabras, es la forma en la que se va a llegar a cumplir los objetivos con el apoyo de los asalariados y los materiales por medio del rendimiento de las diversas tareas indispensables en las cuales se encuentra la planificación, el ordenamiento, la administración y la inspección periódica (Pág.70).

Planeación

Esta actividad es en la que se definen las metas y objetivos de forma anticipada; con el propósito de conseguir definir el horizonte a donde se quiere llegar, contemplando las acciones necesarias para lograr llegar a cumplir nuestra visión. Hoy en día incorpora la prevención para el procedimiento de la administración (Chiavenato, 2011).

Organización

Desde el ejercicio administrativo, se trata de la conformación tanto material, como las relaciones públicas de una organización. Desde la perspectiva de

relaciones públicas se trata de la agrupación de individuos que se interrelacionan con el fin de conseguir los objetivos establecidos (Chiavenato, 2011).

Dirección

Es uno de los ejercicios de la parte administrativa que aclara metas y la planificación para conseguir las; conduciendo y guiando a los colaboradores en dirección a los objetivos (Chiavenato, 2011).

Control

Es el ejercicio de la administración que se encarga de revisar que todo se de en base a los parámetros definidos u ordenanzas dadas por los superiores (Chiavenato, 2011).

CAPÍTULO III : MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

La indagación basados según las características propias del proyecto fue básico y correlacional, en las que se realizó con el propósito de conocer la gestión del conocimiento y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

En base con Valderrama (2015), nos expone que la indagación básica:

Conocida como pura, fundamental o también teórica, con el propósito de generar epistemología científica sin la necesidad de que sus resultados tengan una utilización práctica. Pudiendo llegar a generar alguna contribución teórica o científica, igualmente la data recogida es de primera mano de la realidad estudiada con el fin de manifestar principios esenciales. (p. 164)

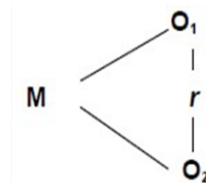
3.2. Diseño de investigación.

Nuestra indagación tienen el manejo de ser un proyecto en el que no se va a dar ninguna acción para experimentar, por lo que el investigador no intervino en el desarrollo de las variables indagadas. De igual manera, la data fue recogida en un solo periodo de tiempo, siendo la indagación transversal o transeccional.

De acuerdo con Hernández (2014) nos expone que estas indagaciones se definen en aquellas que se llevan a cabo sin la actuación del investigado en el desarrollo de las variables de forma deliberada. En otras palabras, alude a las indagaciones en las que no se cambia de manera intencionada la variable de estudio, con el propósito de conocer su repercusión en la otra variable de estudio. (p.152)

Asimismo, Hernández (2014) nos dice que el diseño transversal, se trata de reunir la data en un momento definido de tiempo, es decir un solo momento. Con el propósito de analizar las variables de la indagación y su desarrollo en el tiempo definido (p. 154).

Por lo tanto, este diseño se ve representado en el siguiente grafico:



Donde:

M: muestra de la investigación

O1: variable: Gestión del conocimiento

r: relación entre ambas variables

O2: variable: Gestión administrativa

3.3. Población y muestra.

Población

Para el proyecto se contó con 21 trabajadores de la Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. En base a Valderrama (2015) nos define qué población hace referencia a toda la individualidad del universo de la indagación, asimismo al conjunto de las dimensiones de nuestras variables de estudio (p.182).

Muestra

Por otro lado, nuestra muestra se conformó por 21 trabajadores de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C; siendo equivalente a la totalidad de la población, ya que nuestro universo de estudio es limitado. Valderrama (2015), comenta que es un fragmento de unión de la población, en donde se da a conocer las características de los sujetos de estudios (p. 184).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

En la presente indagación se optó por implementar la encuesta para que nos permita reunir la data necesaria para nuestra investigación, ya que consideramos que se adapta mejor a nuestras necesidades

En base a Martínez (2012) una encuesta se realiza con el propósito de llegar a conseguir cierta data de forma sistemática en base a nuestra muestra definida para la indagación, por medio del uso del cuestionario (p.145).

Instrumento

Asimismo, para la indagación utilizamos el cuestionario, un instrumento de indagación basado en la escala de Likert para que evalúen los individuos estudiados en base a criterios planteados.

Es así que Hernández (2014) nos define el cuestionario como la agrupación de interrogantes y proposiciones conforme a nuestras variables de estudio (p. 217).

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Dada una recaudación de data necesaria se requirió de herramientas y sistemas de programación estadísticos , para este proyecto se pasa a utilizar el SPSS a fin de hacer el respectivo tratamiento de dicha información así llegar a conseguir resultados los cuales se dan a conocer mediante distintas tablas y gráficos que permitirán una amplia y sencilla visualización de análisis de cada resultado obtenido. Para comprobar la hipótesis que se planteó se optaría por usar la correlación de Rho de Spearman para comprobar la hipótesis que se planteó.

CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable.

Tabla 1: Niveles de la variable *Gestión del conocimiento*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	1	4,8
ALTO	20	95,2
Total	21	100,0

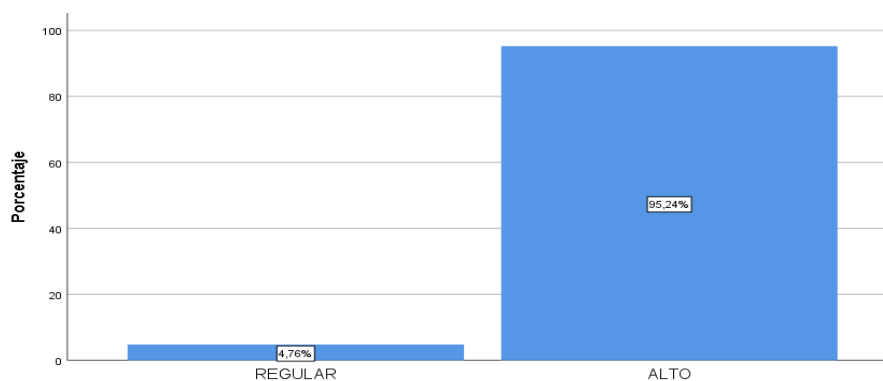


Figura 1. Niveles de la variable *Gestión del conocimiento*

Interpretación:

Se puede apreciar en la parte superior la tabla 01, que según los encuestados la variable gestión del conocimiento se encuentra en una categoría alto con un 95% según los encuestados, lo que se entiende que viene manejando de manera correcta todos los procesos y lineamientos para fortalecer el intercambio de información dentro de la organización y el conjunto de trabajadores de tal manera que permita la fluidez en las acciones y las

consecuencias de las mismas se vean reflejados en nuevos avances e incremento de sus utilidades.

Tabla 2: *Niveles de la dimensión almacenamiento.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	2	9,58
ALTO	19	90,5
Total	21	100,0

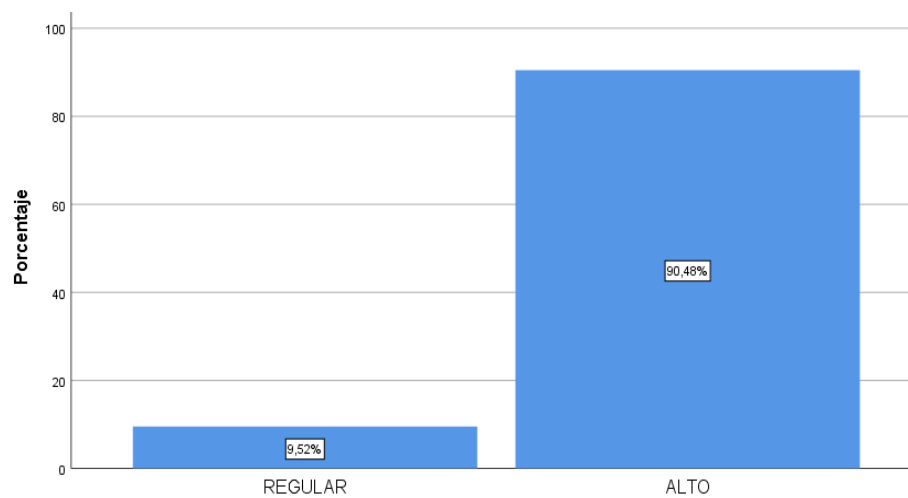


Figura 2. *Niveles de la dimensión almacenamiento.*

Interpretación:

Se puede apreciar en la tabla 02, que según los encuestados la dimensión almacenamiento presenta una categoría alto con un 90%, ello significa que la empresa viene aplicando las decisiones de salvaguardar las informaciones necesarias para mantener a la empresa segura lo cual es muy importante.

Tabla 3: Niveles de la dimensión aplicación y protección.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	7	33.3
ALTO	14	66,7
Total	21	100,0

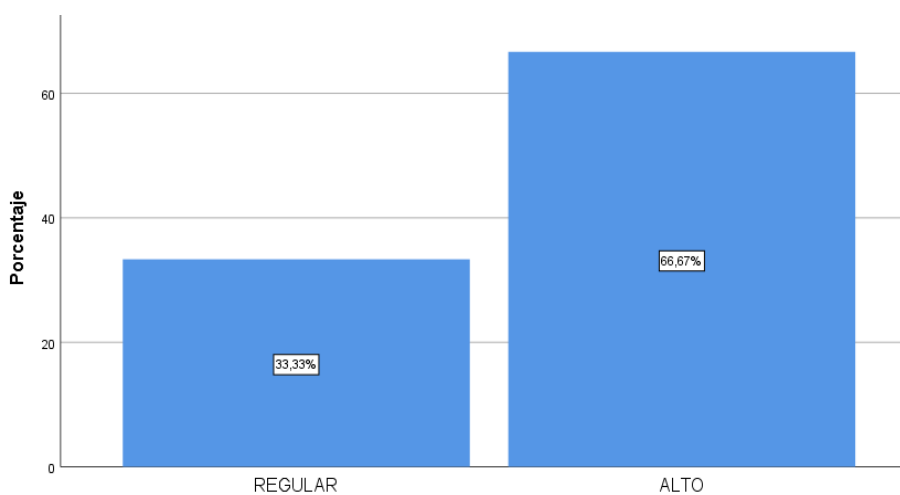


Figura 3. Niveles de la dimensión aplicación y protección.

Interpretación:

Se aprecia en la tabla 03, que según los encuestados la dimensión aplicación y protección se encuentra en un nivel alto con un 66%, ello significa que se viene realizando un buen manejo de la implicancia en los conocimientos, genera ventajas que son sostenibles a través del tiempo, dando solución , decidiendo lo correcto, generando nuevos valores para los productos,

también empoderar al empleado para, que con su ayuda se cree nuevas habilidades que den acceso a que se maneja de forma eficiente, el conocimiento.

Tabla 4: Niveles de la dimensión adquisición.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	3	14,3
ALTO	18	85,7
Total	21	100,0

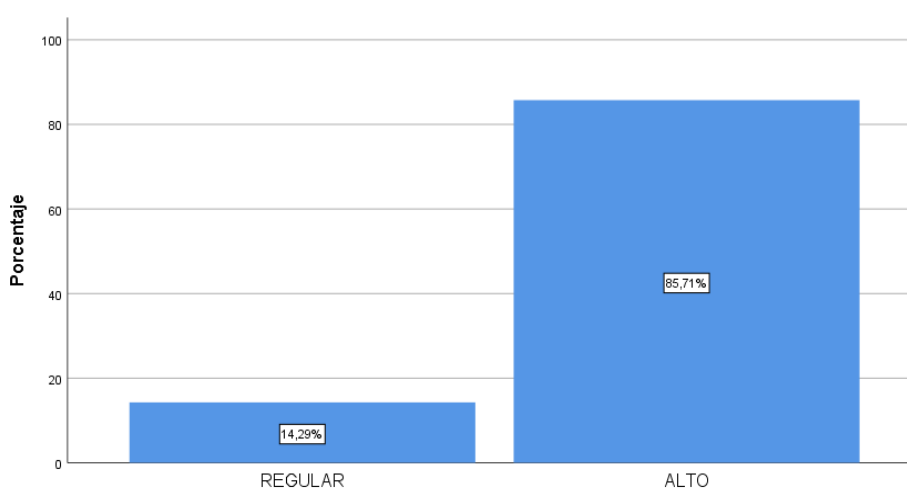


Figura 4. Niveles de la dimensión adquisición.

Interpretación:

Se puede apreciar en la tabla 04, que según los encuestados posee la dimensión adquisición una categoría alto en un 85% lo que demuestra que la empresa tiene un buen manejo en cuanto a la adquisición de conocimientos para que sus trabajadores reemplacen y construyan nuevos conocimientos puesto que estos a medida que pasa el tiempo varían, cambian o evolucionan.

Tabla 5: Niveles de la dimensión transferencia.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	3	14,3
ALTO	18	85,7
Total	21	100,0

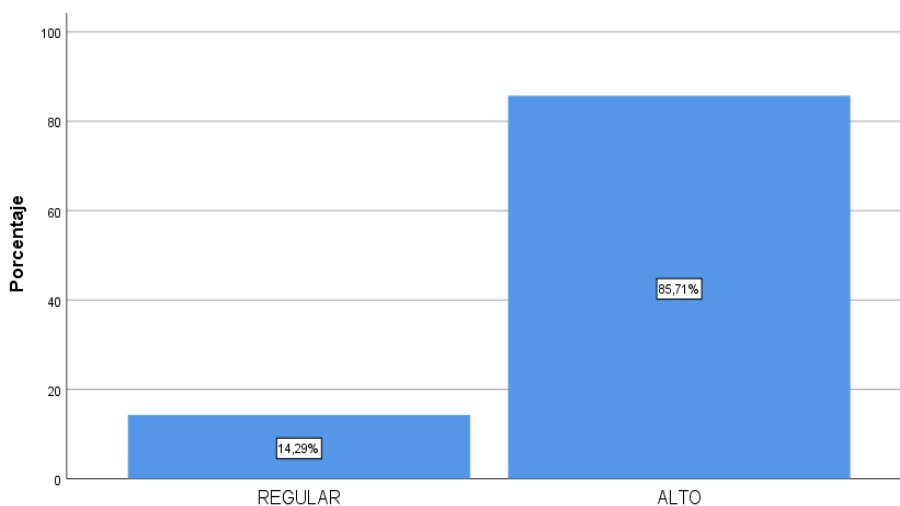


Figura 5. Niveles de la dimensión transferencia.

Interpretación:

Se puede apreciar en la tabla 05, que según los encuestados se encuentra en una categoría alto la dimensión transferencia en un 85% lo que evidencia que la empresa tiene un buen manejo en cuanto a la transferencia de información lo cual es muy importante para que esta pueda seguir desarrollando sus actividades.

Tabla 6: Niveles de la variable *Gestión administrativa*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	3	14,3
ADECUADO	18	85,7
Total	21	100,0

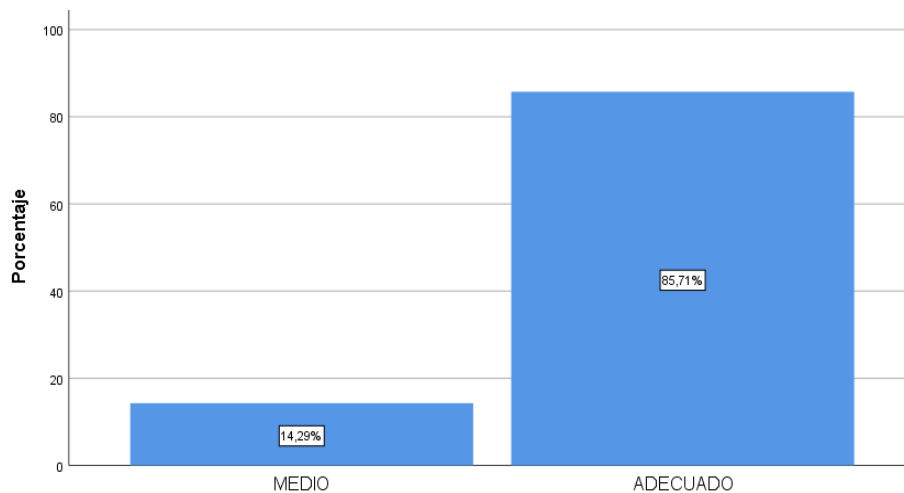


Figura 6. Niveles de la variable *Gestión administrativa*

Interpretación:

Se puede apreciar en la tabla 06, que según los encuestados se halla en una categoría adecuado en un 85% la variable gestión administrativa lo que evidencia que la empresa tiene un buen manejo administrativo lo cual es fundamental para ejecutar los trabajos a fin de dar cumplimiento de metas planteadas y poder cooperar con el crecimiento y supervivencia dentro del mercado.

Tabla 7: Niveles de la dimensión planeación

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	3	14,3
ADECUADO	18	85,7
Total	21	100,0

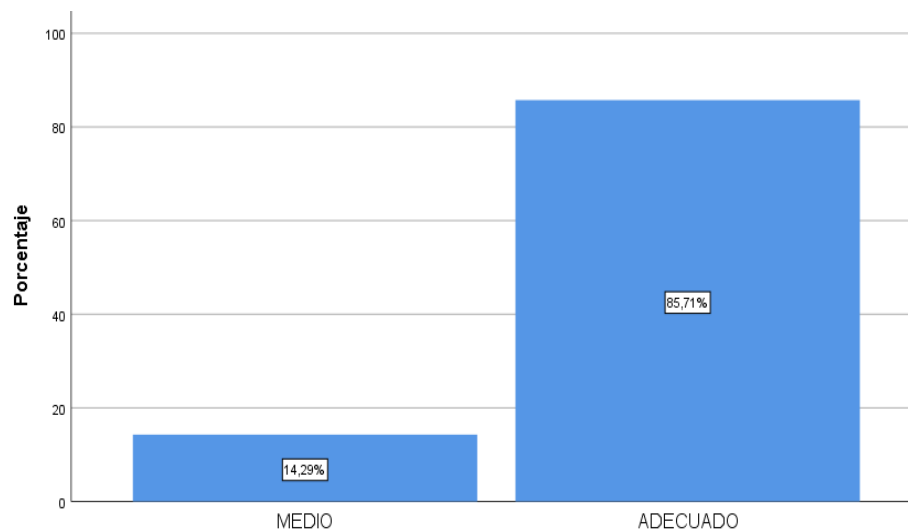


Figura 7. Niveles de la dimensión planeación

Interpretación:

Se puede apreciar en la tabla 07, que según los encuestados se ubica en una categoría adecuado la dimensión planeación con un 85% entendiéndose que la empresa tiene un buen manejo de planeación la cual es la etapa más esencial de todo proceso administrativo donde se definen las estrategias y objetivos que se pretende conseguir.

Tabla 8: Niveles de la dimensión organización

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	11	52,4
ADECUADO	10	47,6
Total	21	100,0

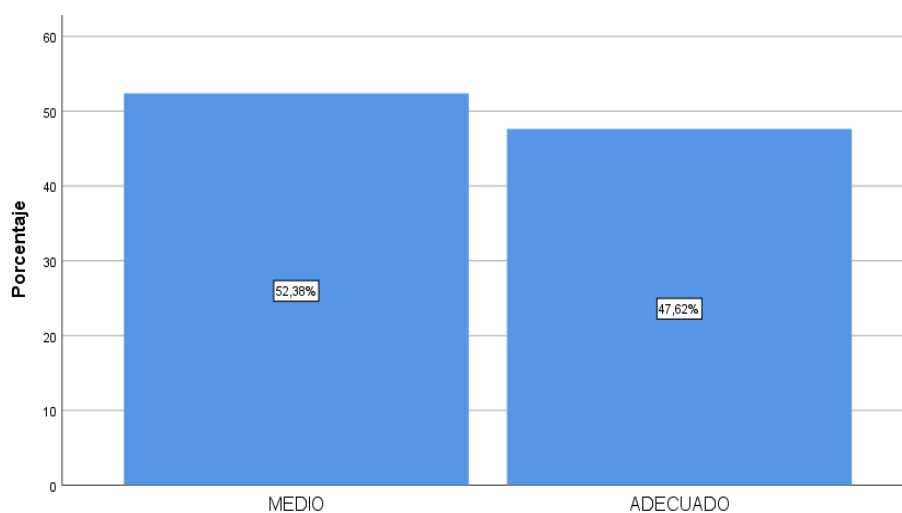


Figura 8. Niveles de la dimensión organización

Interpretación:

Se puede apreciar en la tabla 08, que según la percepción de los encuestados se encuentra en una categoría media la dimensión organización con un 52% según la percepción de los encuestados, entendiéndose que la empresa aún tiene trabajo por realizar en este aspecto para poder mejorar, ya que cumple un papel esencial en el proceso administrativo para dar cumplimiento a las metas propuestas.

Tabla 9: Niveles de la dimensión dirección

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	2	9,5
ADECUADO	19	90,5
Total	21	100,0

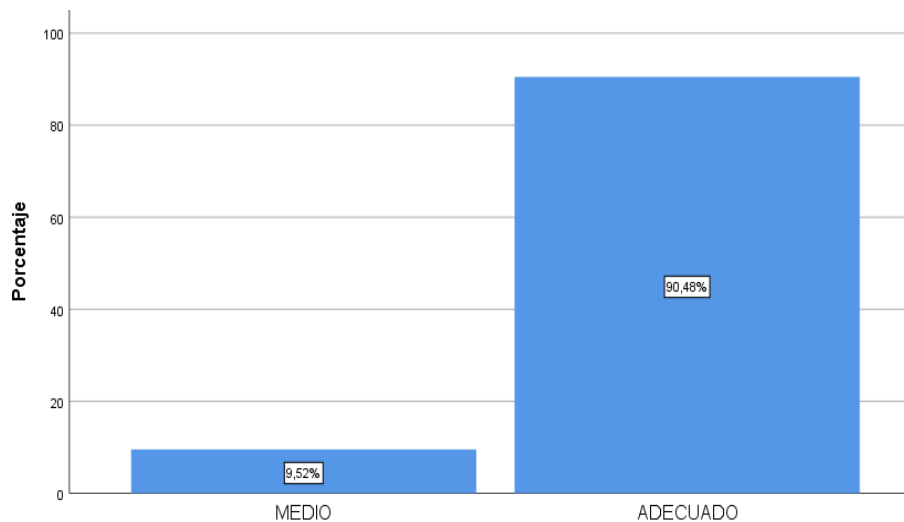


Figura 9. Niveles de la dimensión dirección

Interpretación:

Se puede apreciar en la tabla 09, que según la percepción de los encuestados se encuentra en una categoría adecuado la dimensión dirección con un 90%, entendiéndose que la empresa tiene un buen manejo de dirección puesto que viene ejecutando todas las tareas propuestas a fin de conseguir las metas empresariales.

Tabla 10: *Niveles de la dimensión control*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO	3	14,3
ADECUADO	19	85,7
Total	21	100,0

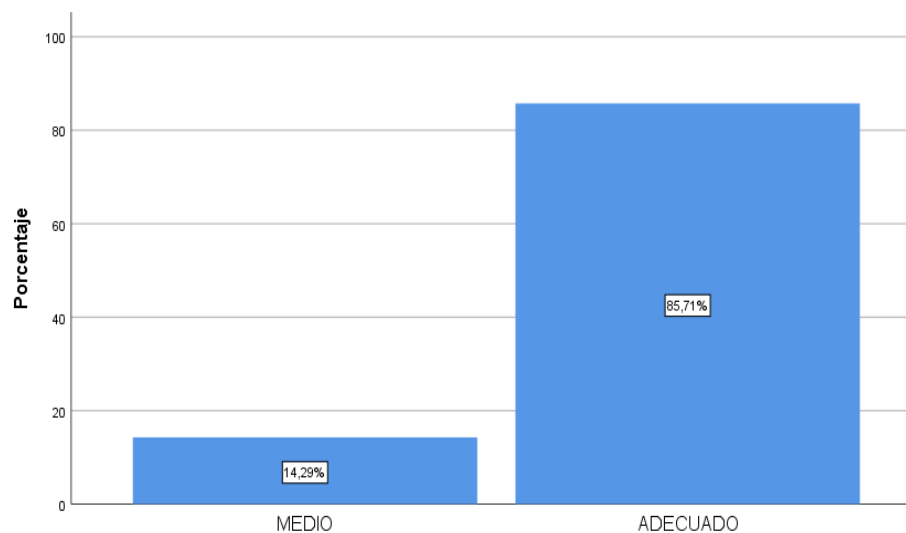


Figura10. *Niveles de la dimensión control*

Interpretación:

Se puede apreciar en la tabla 10, que según la percepción de los encuestados se encuentra en una categoría adecuado la dimensión control con un 85%, entendiéndose que la empresa tiene un buen manejo de control puesto que realiza la medición y evaluación del desarrollo de los planes, con la finalidad de prever y detectar alguna desviación y poderla corregir.

4.2. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre la gestión del conocimiento y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

H₀: No existe relación entre la gestión del conocimiento y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

Tabla 11: *Correlación entre las variables gestión del conocimiento y la gestión administrativa*

			GESTION ADMINISTRATIVA	GESTION DEL CONOCIMIENTO
Rho de	GESTION	Coefficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	ADMINISTRATIVA	N	21	21
Spearman	GESTION DEL	Coefficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	CONOCIMIENTO	N	21	21

Interpretación

Acorde con los resultados obtenidos en el programa spss dando se a conocer con el p-valor “sig (bilateral) = 0,00 < 0,05 llegando a concluir de esta manera que entre las variables gestión del conocimiento y la gestión administrativa existe un vínculo positivo y significativo, ello es corroborado a través de la valorización del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,852$.

Hipótesis específica 01:

H_i: Existe relación entre el almacenamiento y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

H₀: No existe relación entre el almacenamiento y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

Tabla 12: *Correlación entre la dimensión almacenamiento y la gestión administrativa*

		GESTION ADMINISTRATIVA	Almacenamiento
Rho de Spearman	GESTION	Coeficiente de correlación	1,000
	ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	,601**
	N	21	21
Spearman	Almacenamiento	Coeficiente de correlación	,601**
	GESTION	Sig. (bilateral)	1,000
	N	21	21

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

Interpretación

Acorde con el p-valor “sig (bilateral) = 0,00 < 0,05 lo cual supone que la H1 es aceptada, llegando a concluir que la dimensión de almacenamiento y la variable G.A se produce una correlación positiva, lo que se corrobora por Spearman de 0,601 es decir que entre los dos conceptos es positiva alta la correlación.

Hipótesis específica 02:

H_i: Existe relación entre la aplicación y protección y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

H₀: No Existe relación entre la aplicación y protección y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

Tabla 13: *Correlación entre la dimensión aplicación y protección y la gestión administrativa*

		GESTION ADMINISTRATIVA	Aplicación y protección
Rho de	GESTION	Coeficiente de correlación	1,000
	ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	,592**
Spearman		N	21
	Aplicación y protección	Coeficiente de correlación	,592**
		Sig. (bilateral)	,005
		N	21

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

Interpretación

Acorde con el p-valor “sig (bilateral) = 0,00<0,05 lo cual supone que la H₀ se rechaza, llegando a concluir que entre la dimensión aplicación y protección y la variable gestión administrativa existe un vínculo positivo y significativo, ello es corroborado a través de la valorización de Spearman $r=0,592$ es decir que entre los dos es positiva alta la correlación.

Hipótesis específica 03:

H_i: Existe relación entre la adquisición y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

H₀: No existe relación entre la adquisición y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

Tabla 14: *Correlación entre la dimensión adquisición y la gestión administrativa*

		GESTION ADMINISTRATIVA	Adquisición
Rho de Spearman	GESTION	Coefficiente de correlación	1,000
	ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	,870**
		N	21
Spearman	Adquisición	Coefficiente de correlación	,870**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	21

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

Interpretación

Acorde con el p-valor “sig (bilateral) = 0,00 < 0,05 lo cual supone que la H₀ se rechaza, llegando a concluir que entre la dimensión adquisición y la variable gestión administrativa existe un vínculo positivo y significativo, ello es corroborado a través de la valorización del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,870$ es decir que entre los dos es positiva alta la correlación.

Hipótesis específica 04:

H_i: Existe relación entre la transferencia y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

H₀: No existe relación entre la transferencia y la gestión administrativa en el personal de la empresa Rurachkani Perú Contratistas & Consultores Sociedad Anónima Cerrada - RUPECO S.A.C. Cusco, 2021.

Tabla 15: *Correlación entre la dimensión transferencia y la gestión administrativa*

		GESTION ADMINISTRATIVA	Transferencia
Rho de Spearman	GESTION	Coefficiente de correlación	1,000
	ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	,969**
		N	21
Spearman	Transferencia	Coefficiente de correlación	,969**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	21

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

Interpretación

Acorde con el p-valor “sig (bilateral) = 0,00 < 0,05 lo cual supone que la H₀ se rechaza, llegando a concluir que entre la dimensión transferencia y la variable gestión administrativa existe un vínculo positivo y significativo, ello es corroborado a través de la valorización del coeficiente de correlación de Spearman $r=0,969$ es decir que entre los dos es positiva muy alta la correlación.

4.3. Discusión de resultados

Farfán y Garzón, 2006 menciona que: La gestión del saber hace referencia a facultad para estudiar y crear saberes o innovar sobre los existentes. esta gestión es una sistematización que facilita la investigación, el cifrado, ordenamiento y divulgación de las practicas personales y a la vez grupales de la capacidad humana que tienen los que conforman la organización, con el propósito de transformarlas en saberes universales, de fácil entendimiento y provechoso en el desarrollo de las tareas de la misma. Asimismo, Ordóñez (2002) menciona que es muy importante tener en cuenta que el conocimiento, es la base del desarrollo de quien sea, mejorando la vida de quienes lo hacen. Mejorando de esta manera todos los procesos que se ejecutan.

Guanina (2018) averiguó sobre administración en base a negocios empresariales de familias, donde el debate central de la indagación fue de conocer la manera en la que repercute gestionar el saber en el desarrollo de las organizaciones dedicadas a la artesanía, mediante un método cuantitativo y cualitativo, empleando una encuesta conformada por 29 interrogantes, la cual se aplicó a 20 individuos artesanos, con la data arrojada por este instrumento, se tabularon y plasmaron en gráficas para que se puedan analizar e interpretar de manera más sencilla, lo cual arrojó que no se implementa la gestión del saber en las organizaciones familiares para que se puedan desarrollar. Al finalizar la indagación se pudo denotar que las organizaciones familiares del sector artesanal no estaban dando relevancia a al desarrollo de sus negocios, ya que no tienen procedimientos para la elección de un sucesor, asimismo no emplean estrategias o metodologías para tener una manipulación eficiente de su data e implementar de manera idónea la gestión del saber.

También tenemos a Rodríguez (2018) en su estudio que tuvo por propósito definir el papel que tiene la gestión del saber en el desarrollo de los colaboradores. Se llevó a cabo mediante un estudio correlacional y de forma exploratoria. La población de análisis fueron los colaboradores de la

administración de las universidades del sector, a los cuales se les aplicó un cuestionario virtual, para una efectiva depuración de data faltante. Se llegó a conseguir una valorización intermedia de gran puntuación en la escala de satisfacción laboral (Media = 4,49; Desviación estándar= 0,74) evidenciando que los colaboradores administrativos por lo general valoran en un nivel alto de satisfacción. Por otro lado, se obtuvo un nivel bajo de valor en cuanto a la conservación del saber (Media = 3,33; Desviación estándar= 1,08), si bien se obtuvieron resultados negativos a simple vista, esto no evidencia que sean así ya que hay prácticas para la retención del saber que deben reforzar las instituciones.

No se encuentro ninguna coincidencia de respuestas en los proyectos que fueron usados como antecedentes. La variable gestión del conocimiento en la empresa se encuentra en un nivel alto con un 95% según los encuestados, lo que se entiende que viene manejando de manera correcta todos los procesos y lineamientos para fortalecer el intercambio de información dentro de la organización y el conjunto de trabajadores de tal manera que permita la fluidez en las acciones y las consecuencias de las mismas se vean reflejados en nuevos avances e incremento de utilidades para la empresa. En cambio, Ortiz (2018) y Rugel (2019) hallaron que este aspecto aún les falta generar estrategias para tener mejores resultados.

De acuerdo con la RAE (2019) menciona que es el acto y consecuencia de administrar. Por su parte Anzola (2010) agrupa a la totalidad de actividades necesarias para indicar que la gestión de la administración se trata de la totalidad de las acciones que se llevan a cabo para organizar el trabajo de equipo, en otras palabras, es la forma en la que se va a llegar a cumplir los objetivos con el apoyo de los asalariados y los materiales por medio del rendimiento de las diversas tareas indispensables en las cuales se encuentra la planificación, el ordenamiento, la administración y la inspección periódica (Pág.70).

En este sentido se halla breves coincidencias con el estudio de Pérez (2018) que tenía por propósito de indagación conocer la repercusión que

tiene la satisfacción en el trabajo en la gestión de la administración GADs Municipales. Se llevó a cabo con una perspectiva cuantitativa, de nivel básico y descriptiva. Asimismo, para recabar la data se empleó la encuesta mediante un cuestionario que contenía interrogantes relacionadas con las variables. En la etapa de análisis e interpretar lo que arrojó la data, se hizo de manera personal por cada GAD municipal, empleando el software SPSS para la comprobación de la hipótesis planteada, demostrando que hay una relación elevado y relevante con un resultado de Rho de Spearman de 0,037 para el GAD de Patate e igualmente para GAD de Cevallos con un 0,054, pudiendo afirmarse que la conexión de las variables realizadas a casa municipio de análisis.

Dando que se da de esta manera los resultados muestran que la variable de gestión administrativa se ubica con 85% siendo este adecuado en la empresa brindando un buen manejo administrativo lo cual es fundamental para ejecutar los trabajos a fin de dar cumplimiento de metas planteadas y poder cooperar con el crecimiento y supervivencia dentro del mercado.

Se visualiza en la tabla 10 que existe una correlación positiva alta variables gestión del conocimiento y la gestión administrativa, el Spearman $r=0,852$ lo demuestra.

En este sentido se presenta al antecedente donde se encuentra coincidencias similares el cual es Flores (2017) llevo a cabo la tesis que tiene como objetivo principal es ver la relación que tienen ambas variables, para lo que se tomó en consideración al momento de ejecutar la tesis un enfoque cuantitativo, nada de experimentos, solo transversal. Se tomo a 132 personas que trabajan en diferentes I.E. personas las cuales se les extrajo la información para el estudio, por medio de las encuestas, teniendo como resultado la relación existencial entre la V1 y la V2, además de ello contando con una correlación de Rho de Spearman = 0,675 y $p = 0,000 < 0,05$, considerando se significativo.

CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones. -

PRIMERO: Entre las variables gestión del conocimiento y la gestión administrativa existe un vínculo positivo y significativo ello es comprobado por el p-valor “sig (bilateral) = 0,00<0,05, la correlación de Spearman arroja un resultado de $r=0,852$ confirmando el vínculo.

SEGUNDO: Se concluye que entre la dimensión almacenamiento y la variable gestión administrativa existe un vínculo positivo y significativo todo por el resultado demostrado con un p-valor “sig (bilateral) = 0,00<0,05 y a su vez que es corroborado por correlación de Spearman $r=0,601$

TERCERO: Entre la dimensión aplicación y protección y la variable gestión administrativa existe un vínculo positivo y significativo con un p-valor “sig (bilateral) = 0,00<0,05, confirmando la relacion entre los dos, el coeficiente de correlación de Spearman $r=0,592$.

CUARTO: Se concluye con un p-valor “sig (bilateral) = 0,00<0,05 una relacion entre la dimensión adquisición y la variable gestión administrativa positivo y significativo y con un coeficiente de correlación de Spearman $r=0,870$ se reafirma la conclusión.

QUINTA: Entre la dimensión transferencia y la variable gestión administrativa existe una correlación positivo y significativo demostrado esto por el p-valor “sig (bilateral) = 0,00<0,05 y con un coeficiente de correlación de Spearman $r=0,969$ reafirmando lo, aceptando de esta manera la H1.

5.2. Recomendaciones

Se le sugiere fortalecer RUPECO S.A.C., la gestión administrativa y gestión del conocimiento, ejecutando una inducción mejor de los nuevos campos y colaboradores a fin de que puedan involucrarse con los planes y objetivos de la organización, de ese modo que puedan caminar hacia un mismo propósito. Ello ayudara para que esta organización pueda asegurar su eficiencia y buen funcionamiento.

Se recomienda almacenar y salvaguardar la información de la empresa teniendo en cuenta un plan de almacenamiento que sea eficiente lo cual cooperará a seguir manteniendo a salvo los datos, centralizados y organizados y un acceso correcto a estos disminuyendo el coste económico al utilizar soluciones nuevas como el almacenamiento en la nube.

Se sugiere continuar protegiendo los conocimientos, pues la empresa al realizar sus actividades genera conocimientos nuevos, que poseen un valor que en muchas ocasiones es el fruto de un gran esfuerzo, y si es relevante es necesario tener en cuenta su protección.

Se recomienda a la empresa que siga adquiriendo nuevos conocimientos identificando y accediendo a conocimientos relevantes que se encuentren fuera de los límites de la organización, lo cual genera nuevas perspectivas, permitiendo desarrollar nuevos procesos que le ayuden a llegar a sus objetivos empresariales.

Se sugiere a la empresa seguir practicando la transferencia de conocimientos, ya que brinda un conjunto de instrumentos a fin de dar solución a los requerimientos e incidentes. Además, optimiza recursos y asigna al trabajador indicado para las labores indicadas. Por otra parte la calidad de operaciones se estandariza.

BIBLIOGRAFÍA.

- Anzola Rojas, S. (2010). *Administración de pequeñas empresas* (3a Ed.). Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=xKEHPwAACAAJ>
- Ardila Vera, S. M. (2009). *Diccionario de Términos Administrativos*. Bogotá: Administración de Documentos Técnico en Análisis y Producción de la Información Administrativa.
- Arias Pérez, J. E., & Aristizábal Botero, C. A. (2011). Transferencia de conocimiento orientada a la innovación social en la relación ciencia-tecnología y sociedad. *Pensamiento & Gestión*, (31), 137–166.
- Barragán, G. (2012). *Administración I* (1a Ed.; C. Martín Cardeña, ed.). México.
- Bourdieu, P. (2003). *Cuestiones de sociología* (1a Ed.).
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*. In *Interamericana* (7a Ed.). México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A.
- Dubrin, A. (2000). *Fundamentos de administración* (5a Ed.). México: International Thomson.
- Farfán Buitrago, D. Y., & Garzón Castrillón, M. A. (2006). *La gestión del conocimiento* (1a Ed.). Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Flores Jamanca, F. I. (2017). *Gestión de procesos y la gestión del conocimiento en tres instituciones educativas de la red 4 de Ventanilla Callao*, 2017.
- García de Diego, V. (1985). *Diccionario etimológico español e hispánico*. Madrid: Editorial S.A.E.T.A.
- Guanina Yanzapanta, A. del C. (2018). *La gestión del conocimiento y su incidencia en la continuidad de las empresas familiares artesanales del sector curtiembre de la ciudad de Ambato*. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Administración de Empresas Familiares.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ta Ed.). México D.F.: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores S.A.
- Huergo, J. (2018). Los Procesos de Gestión. Material de Lectura Para Los Cursos de “Comunicación En Las Organizaciones Públicas,” 273.
- León Santos, M., Ponjuán Dante, G., & Rodríguez Calvo, M. (2006). Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento. Revista Cubana de Información En Ciencias de La Salud, 14(2), 7.
- Marcó, F., Aníbal Loguzzo, H., & Leonel Fedi, J. (2016). Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones (2a Ed.).
- Martínez Piva, J. M. (2008). Generación y protección del conocimiento: propiedad intelectual, innovación y desarrollo económico. In Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Molina González, J., & Marsal Serra, M. (2001). La Gestión del Conocimiento en las Organizaciones.
- Mul, J., Mercado, L., & Ojeda, R. (2013). Propuesta De Un Instrumento Para Conocer Las Actividades De Gestión Del Conocimiento Y Los Factores Organizativos Que La Influyen. Centro de Informática de La Facultad de Contaduría y Administración, 18.
- Ordóñez, G. (2002). La experiencia colombiana en la puesta en marcha del observatorio de ciencia y tecnología -ocyt. Cuadernos Del Cendes, 19(51), 83–108.
- Pérez Gavilanes, A. del C. (2018). Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua. Tesis para optar el Grado académico de Magister en Gestión del Talento Humano. Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Ramos Conde, H. I. (2017). Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los docentes de la universidad de ciencias y humanidades, Lima norte, 2016.

Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Docencia Universitaria. Universidad César Vallejo. Perú.

Real Academia Española. (2019). Administración | Definición de administración - «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario.

Rodríguez Arias, C. A. (2018). El Rol De La Gestión De Conocimiento En El Desempeño Y Satisfacción De Los Empleados Administrativos De Las Universidades En La Región Caribe. Universidad Tecnológica de Bolívar. Colombia.

Rosental, M., & Iudin, P. (1965). Diccionario Filosófico Marxista.

Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). Administración (6a Ed.).

Valderrama, S. (2015). Metodología de la investigación. Perú: San Marcos.

Véliz Montero, A. (2017). Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo.