

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL
CALLAO
FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE
SISTEMAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON
LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES, EN LA
ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL DE LA
UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA”**

AUTOR: DR. LUIS ALBERTO VALDIVIA SÁNCHEZ

(PERIODO DE EJECUCIÓN: Del 01 de febrero del 2020 al 31 de enero del 2021)

(Resolución de aprobación N° 169-2020-R)

Callao 2020

**FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE
SISTEMAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

Hoja de referencia de aprobación de investigación

Título de la investigación

**“LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON
LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES, EN LA
ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL DE LA
UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA”**

Autor: Dr. Luis Alberto Valdivia Sánchez

Bellavista Enero 2021



Dedicatoria

A Dios, por las bendiciones derramadas sobre mi persona.

A mi querida hija María Elena, luz de mis ojos, crisol de mis sueños y esperanzas.

A mis queridos padres Segundo y Julita, por su esfuerzo, dedicación y sabias enseñanzas, en este hermoso camino llamado vida.

A mi cuñado Mag. Felix Leyton Sánchez, que partió de este mundo.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a cursive name, located on the right side of the page.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios, por haber sembrado en mi persona, la curiosidad de aprender.

A mis maestros que me formaron, con sus principios éticos y académicamente. Lograron un gran cambio en mi persona, a través de toda mi vida: Mag. Juan Moreno Alva, Nicanor Reyes Carraza, Julio Méndez Carrión, Fernando Neyra Bisso, Segundo Seijas, Carlos Chu-Jon Lay, Segundo Veliz Anquijama, Mag Feliz Leyton Sánchez y Mag. Yesmi Ortega Rojas.

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be the name of the author or a representative.

I.- ÍNDICE	6
Índice de Tablas.....	8
II. RESUMEN y ABSTRACT.	9
Resumen	9
Abstract	10
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	13
1.2 Formulación del problema.....	14
1.3 Objetivos	14
1.4 Limitantes de la investigación	15
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	16
2.1 Antecedentes	16
2.2 Marco.....	23
2.2.1 Teóricos	23
2.3 Definición de términos básicos	28
CAPITULO III: HIPOTESÍS Y VARIABLES.....	31
3,1 Hipótesis.....	31
3.2 Definición conceptual de las variables	31
3.3 Operalización de las variables	38
CAPITULO IV: DISEÑO METODOLOGÍCO	39
4.1 Tipo y diseño de investigación	39
4.2 Método de investigación	39

4.3 Población y Muestra	39
4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado	40
4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de Datos.	40
4.6 Análisis y procesamiento de datos	40
CAPITULO V: RESULTADOS	42
5.1 Resultados descriptivos	42
5.2 Resultados inferenciales	47
CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	49
6.1 Contrastación y demostración de hipótesis	49
6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	51
CONCLUSIONES.....	54
RECOMENDACIONES	55
BIBLIOGRAFIA	58
ANEXOS.....	65



Índice de Tablas.

Tabla 1 Dimensiones e indicadores de variable Gestión Estratégica	32
Tabla 2 Dimensiones e indicadores de Organizaciones Inteligentes	35
Tabla 3 Frecuencia de gestión organizacional	42
Tabla 4 Frecuencia de gestión infraestructura.....	43
Tabla 5 Frecuencia de gestión académica	43
Tabla 6 Frecuencia gestión estratégica.....	44
Tabla 7 Frecuencia de dominio personal.....	44
Tabla 8 Frecuencia de modelos mentales.....	45
Tabla 9 Frecuencia de construcción de visión compartida.....	45
Tabla 10 Frecuencia de aprendizaje en equipo	46
Tabla 11 Frecuencia de pensamiento sistémico	46
Tabla 12 Frecuencia de Organización inteligente	47
Tabla 13 Prueba de Normalidad.....	47
Tabla 14 Correlación de variables y dimensiones de hipótesis.....	48



II. RESUMEN y ABSTRACT.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo establecer si existe relación entre la gestión estratégica y su nivel de organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. La metodología que se utilizó fue de tipo correlacional, cuantitativa de diseño no experimental y Transversal. El método que se aplicó fue inductivo, la población estuvo compuesta por 32 docentes de la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. La Muestra es poblacional, la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario.

A las conclusiones que se llegó en esta investigación, es que se logró demostrar que existe una relación significativa entre la gestión estratégica y el nivel de organización inteligentes, asimismo se demostró que la relación entre las dimensiones de la gestión estratégica, que son gestión organizativa, gestión de infraestructura y gestión académica con el nivel de organización inteligente,

Palabras claves: organización inteligente, gestión estratégica, infraestructura y calidad educativa.



Abstract

The objective of this research is to establish whether there is a relationship between strategic management and its level of intelligent organization, in the School of Industrial Engineering of the Inca Garcilaso de la Vega University. The methodology that was used was correlational, quantitative, non-experimental and Cross-sectional. The method that was applied was inductive, the population consisted of 32 teachers from the School of Industrial Engineering of the Inca Garcilaso de la Vega University. The sample is population-based, the technique used was the survey and the instrument the questionnaire.

The conclusions reached in this research is that it was possible to demonstrate that there is a significant relationship between strategic management and the intelligent organization level, it was also demonstrated that the relationship between the dimensions of strategic management, which are organizational management, infrastructure management and academic management with the intelligent organization level.

Keywords: intelligent organization, strategic management, infrastructure and educational quality.

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a personal name.

INTRODUCCIÓN

En el año 2019, el Perú, se encontraba en el puesto 69, de 149 países, en el índice de competitividad a nivel mundial, mostrando un incremento de 0.66%, con respecto al año 2018, (Datosmacros, 2020). Esta competitividad se puede analizar desde el punto de vista de gestión estratégica y el nivel de organización inteligente, en cualquier empresa.

La gestión estratégica, puede ser definida como la herramienta esencial para el análisis y valoración de la situación actual de la empresa, debido a que permite a la alta gerencia desarrollar las actividades de caracterización, formulación y evaluación de alternativas estratégicas satisfactorias, en el complejo contexto de la compañía, generando como resultado la optimización de los recursos disponibles en su unidad productiva, según (De Aparicio, 2009).

Por otro lado, una organización inteligente, se considera a toda aquella institución, que sus distintas áreas funcionan como un todo. Donde cada integrante de la institución tienen un objetivo común, que es la excelencia, eficiencia y eficacia de la empresa, así lo manifiesta (Senge, 2011), en su obra la Quinta Disciplina. Las mejores organizaciones inteligentes, son empresas líderes en el mercado, y esto se observa a través de la empresa Microsoft de Bill Gates, o el Facebook del famoso Mark Zuckerberg, así lo afirma (De Aparicio, 2009).

A partir de estas afirmaciones, podemos deducir que aquellas empresas que tienen un alto grado de organización inteligente, sobrevivirán en esta era del conocimiento, y aquellas que no lo tienen desaparecerán. Esto indica que las empresas, que no tienen una organización inteligente eficiente, tienen dos caminos, o se esfuerzan para poder elevar su nivel de inteligencia, con la finalidad de sobrevivir, o desaparecen como empresa, porque solo las empresas que tengan una alta eficiencia y eficacia en sus procesos organizativos sobrevivirán.

Esto demuestra, que aquellas empresas o instituciones educativas, que tengan un alto grado de organización inteligente, serán empresas líderes en el mercado. Siendo



esto, el activo más valioso de una empresa, en un mundo globalizado y en una era donde el conocimiento es lo más valioso.

En base a estos elementos, nace la presente investigación, que busca medir la interrelación que existe entre la gestión estratégica y el grado de organización inteligente de las empresas o instituciones educativas.

A handwritten signature in black ink, located on the right side of the page. The signature is stylized and appears to be a personal name.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Ante la pandemia del Covid 19, que afecta al Perú y al mundo, obliga a hacer uso de la tecnología informática. Ante esta realidad las empresas se ven forzadas a cambiar sus estrategias de trabajo, pasando de trabajo presencial a trabajo remoto. Este trabajo remoto, se realiza mediante video llamadas, a través la interrelación entre las personas de manera impersonal, generando de esta manera un nuevo paradigma de organización en la empresa.

Estos cambios se verán reflejado en la gestión estratégica de la empresa, en este caso en la universidad Inca Garcilaso de la Vega, en la Escuela de Ingeniería Industrial. La gestión estratégica es una herramienta de análisis y evaluación de la situación actual, mostrando las debilidades y fortalezas de la empresa. según (Brume, Herrera, Barrera, & Nuñez, 2019)

Otro cambio se dará en el grado de organización de la institución. Este grado de organización se denomina organizaciones inteligentes y miden la interrelación que existe entre los gerentes, empleados y trabajadores, para alcanzar un objetivo común, así lo manifiesta (Senge, 2011).

A Nivel de instituciones educativas de nivel superior, la Universidad Católica de Perú. Se encuentra en el primer lugar, y la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el puesto 29, según (Que estudiar, 2020). Ante esta realidad de competitividad, ranking mundial y nacional, nace la presente investigación, que tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la gestión estratégica y la organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2019.

Ante ello nos hacemos las siguientes preguntas de investigación:



1.2 Formulación del problema

Problema general

¿Cómo la gestión estratégica se relaciona con la organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2019?

Problemas específicos

- ¿Cómo la gestión organizativa se relaciona con la organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2019?
- ¿Cómo la gestión de infraestructura se relaciona con la organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2019?
- ¿Cómo la gestión académica se relaciona con la organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2019?

1.3 Objetivos

Los objetivos que se desea alcanzar, con la presente investigación son:

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión estratégica y la organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019.

Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la gestión organizativa y la organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019.



- Determinar la relación entre la gestión de infraestructura y la organización inteligente, **en** la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019.
- Determinar la relación entre la gestión académica y la organización inteligente, **en** la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019.

1.4 Limitantes de la investigación

Las limitaciones que se ha tenido en la presente investigación, fue determinar y ubicar a cada uno de los docentes de la escuela de Ingeniería Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de La Vega, ya que por efecto de la pandemia Covid-19, que se desato en el año 2020, si hizo difícil ubicarlos y conseguir sus numero telefónicos, para solicitarle que llene la encuesta de la investigación.



CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacionales.

Como antecedentes internacionales, tenemos el propuesto por (Brume, Herrera, Barrera, & Nuñez, 2019), en su artículo denominado “Gestión estratégica como catalizadora de la competitividad en las PyMEs logísticas del departamento del Atlántico – Colombia”, que tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión estratégica como agente catalizador de la competitividad en las PyMEs del sector logístico en el departamento de Atlántico – Colombia. La metodología que utilizó en esta investigación fue de un enfoque cualitativa descriptiva, de diseño documental bibliográfica, con una población de 100 empresas y una muestra de 8 empresas y el instrumento que utilizó fue la encuesta. A las conclusiones que llegó esta investigación fue que las empresas tienden a ver la gestión estratégica, como un simple procedimiento anual, que se debe seguir, sin tomar adecuadamente que es un factor de éxito o fracaso de la empresa, además existe un carácter reactivo de la gestión estratégica, por parte de las empresas, quitándole todo el potencial planificador e innovador que tiene esta herramienta. En esta investigación se encontró una correlacional generó de 0,676 y un p-valor menor a 0.01; confirmando que existe una fuerte correlación entre las variables gestión estratégica y competitividad. Por último el autor afirma que la gestión estratégica es un catalizador de las ventajas competitivas.

Así mismo existe otra investigación propuesta por (Lopez & Silva, 2017), en su tesis de maestría intitulada “Análisis y propuesta de mejora de la gestión estratégica de la ONGD DESCO”, que tuvo como objetivo analizar y proponer mejoras a la gestión estratégica de la Organización no Gubernamental de Desarrollo (ONGD) Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo (DESCO). La metodología que se utilizó para esta investigación tuvo enfoque cualitativo descriptivo, de diseño no experimental y transeccional y la técnica utilizada fue la entrevista y el instrumento fue revisión de documentos institucionales, entrevistas y encuesta. A las conclusiones que

llego el autor, fue con respecto a las capacidades que integran el pilar Operación, primero articular estrategias y políticas de su unidad de investigación, en segundo lugar precisa las estrategias financieras, necesarias para el buen funcionamiento y administración de la empresa, en tercer lugar fija las políticas de gestión de talento, con el objetivo de potenciar al personal que labora en esa institución.

(Uria & Rodriguez, 2019), en su artículo denominado “Inteligencia organizacional: Aproximación teórica a su concepción y desarrollo”, tiene por objetivo identificar las bases teóricas y metodológicas que han incidido en el desarrollo de la Inteligencia Organizacional. La metodología que utilizo en esta investigación tuvo un enfoque: cuantitativo, de diseño: análisis documental, utilizo la técnica: revisión de documentos institucionales y el instrumento: encuesta. A las conclusiones que llego fue, que la Inteligencia organizacional debe ser considerada como una capacidad institucional de desarrollo y que permite elaborar procesos procedimientos y sistemas informativos, con la finalidad de que las instituciones puedan crecer, y de esa manera tomar las mejores decisiones, logrando de esta manera incrementar el desempeño organizacional. La Inteligencia Organizacional, es un elemento que se caracteriza por generar habilidades de creatividad la toma de decisiones gerenciales, con la finalidad de satisfacer las necesidades de los usuarios y clientes.

(Vallecidos, 2009), en su investigación intitulada “Modelo de Gestión basado en Enfoque de Las Organizaciones Inteligentes para la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de LUZ”, tiene como objetivo proponer un modelo de gestión para la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de LUZ basado en el Enfoque de las Organizaciones Inteligentes. La metodología de investigación que utilizo fue de enfoque: cualitativo, la técnica fue la encuesta y el instrumento la hoja de registro y cuestionario. A las conclusiones que llego esta investigación fue coadyuda a superar las debilidades del modelo de gestión que privada actualmente en la FCES como lo son la burocracia, la lentitud, el autoritarismo, la ineficiente, la reproducción de lo que ya se sabe y la incapacidad para el aprendizaje organizacional, así mismo, el cambio planificado del modelo de gestión constituye

un proceso en marcha, de varias fases y de acción recíproca entre un consultor de procesos y el personal clave del sistema cliente, por otra parte constituye un medio para el aprendizaje organizacional, genera comunicación, diálogo y discusión a través de toda la estructura organizacional, con lo cual los miembros participan en discusiones de problemas complejos desarrollándose la acción innovadora y creativa, y por último la Facultad, a lo largo del tiempo, ha estado sometida a transformaciones producto.

Y por último tenemos a (Calderas, 2012), que en su tesis de doctorado intitulado “Cambio organizacional inteligente en los programas de postgrado de la Universidad del Zulia”, tiene por objetivo determinar la tendencia que tienen los coordinadores de la institución, con respecto a la visión compartida, el aprendizaje en equipo, el dominio personal, los modelos mentales y el pensamiento sistémico. La metodología de investigación que utilizo fue, de un enfoque analítico, de diseño experimental, con una población de 18 sujetos coordinadores y docentes del programa del postgrado, como representantes de la organización objeto de estudio, y el instrumento que utilizo fue la encuesta. A las conclusiones que llegaron en esta investigación fue que el enfoque de gestión tradicional genera una cultura cuyos rasgos se caracterizan por una desconfianza hacia su personal, la falta de profesionalismo, de valores institucionales, de filosofía, principios y normas enfocados hacia la calidad, falta de inversión en el adiestramiento personal y su resistencia correspondiente a los cambios, generado por la institución, que se generan ante el constante cambio de sus entorno. La Inteligencia organizacional es un enfoque del cambio para la incorporación de las nuevas tecnologías de dirección, del desarrollo del aprendizaje organizacional y la participación de los empleados trabajadores, esto implica adoptar estrategias educativas, de sensibilización, de información y negociación.

Nacionales

A nivel nacional tenemos las siguientes investigaciones:

Según (Malaga, 2017), en su artículo intitulado “Influencia de las organizaciones inteligentes en las gestiones de las empresas privadas y públicas de Tacna”, tuvo como objetivo determinar la influencia de las organizaciones inteligentes. La metodología de investigación que utilizo tuvo un enfoque cuantitativo, con una población de 50 trabajadores, una muestra de 50 trabajadores y el instrumento que utilizo fue el cuestionario. A las conclusiones que llegaron en esta investigación fue que el grado de influencia del aprendizaje de las organizaciones inteligentes se logra con el 50% de aprendizaje en equipo, seguido por el pensamiento sistémico con 30 % y se ha establecido la visión y el trabajo en equipo de las organizaciones inteligentes también influyen en el nivel de gestión de las empresas privadas y públicas en Tacna.

Por otro lado (Guerrero, 2018), en su investigación intitulada “Las organizaciones inteligentes y el desarrollo empresarial de la tractoria la original, San Juan de Miraflores – 2017”, tuvo como objetivo analizar la relación de las organizaciones inteligentes con el desarrollo empresarial. La metodología que utilizo fue de un enfoque cuantitativo, con una población. 30 trabajadores de la empresa trattoria, una muestra. 30 trabajadores de la empresa trattoria “, además utilizo como instrumento la encuesta. A las conclusiones que llegaron los autores fueron que se observa que la descripción tiene relación positiva, entre las variables organizaciones inteligentes y el desarrollo empresarial de La Trattoria La Original, San Juan de Miraflores – 2017. Se encontró una relación positiva entre las dimensiones dominio personal, los modelos mentales, la visión compartida, con un nivel medianamente eficiente y de regular desarrollo en la empresa. Por otro lado, se determino que existe relación directa y significativa entre las variables organizaciones inteligentes y desarrollo empresarial en los trabajadores de La Trattoria La Original, San Juan de Miraflores – 2017, encontrándose un coeficiente de correlación de 0.652 y un nivel de significancia de menor a 0,05. Encontrándose una correlación positiva moderada entre las variables. Por lo que se puede afirmar que cuando la variable organizaciones inteligentes es eficiente el desarrollo empresarial es alto, además se determina que existe relación directa y significativa

entre la dimensión dominio personal y la variable desarrollo empresarial en los trabajadores de La Trattoria La Original, San Juan de Miraflores – 2017. (R de Pearson=0,560** y $p=0,001 < 0,05$) siendo esta una correlación positiva moderada entre sí.

(Piaggio, 2017), en su investigación intitulada “La organización inteligente y la satisfacción laboral en la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, período 2016”, tiene como objetivo determinar la relación del Modelo de Organización Inteligente y la Satisfacción laboral en la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna en el periodo 2016. La metodología que utilizo fue de un enfoque cuantitativo, con una población de 59 empleados contratados, tanto docentes como administrativos, una muestra de 59 empleados contratados, tanto docentes como administrativos, además aplico un el instrumento encuesta. A las conclusiones que llego fueron que existe una relación directa y significativa entre la Organización Inteligente y la Satisfacción laboral en la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna. Otro elemento encontrado es que no existe una relación directa y significativa entre los modelos mentales y la satisfacción laboral, ni entre el dominio personal y la satisfacción laboral. Por otro lado existe una relación directa y significativa entre: el pensamiento sistémico y la satisfacción laboral, entre el aprendizaje en equipo y la satisfacción laboral, entre la creación de la visión compartida y la satisfacción laboral en la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna.

(Gonzales, 2017), en su tesis de maestría intitulada “Gestión estratégica empresarial y competitividad de personal del Colegio Data System’s Ingenieros”, tiene como objetivo determinar el grado de relación existente entre la Gestión Estratégica Empresarial y la Competitividad. La metodología que utilizo fue de un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional, de diseño no experimental y transversal, con una población. 69 docentes que laboran en el

Colegio Data System's Ingenieros y una muestra. 69 docentes que laboran en el Colegio Data System's Ingenieros. A las conclusiones que llego en esta investigación fueron que la Gestión Estratégica Empresarial y la Competitividad de Personal en el Colegio Data System's Ingenieros de Ica en el año 2016 presentan una correlación intensa ($r=0,824$) y significativa ($p=0,000$), además la Gestión Estratégica Empresarial en el Colegio Data System's Ingenieros de Ica es de nivel alto ($x = 4,11$); siendo de nivel muy alto las políticas educativas ($x = 4,29$) y nivel alto en el planeamiento ($x = 3,91$) y control ($x = 4,14$), por otro lado la Competitividad de Personal en el Colegio Data System's Ingenieros de Ica es de nivel alto ($x = 4,09$); siendo de nivel medio en la dimensión de innovación ($x = 3,16$) y nivel muy alto la dimensión de trabajo en equipo ($x = 4,46$) y capacitación ($x = 4,64$), asimismo la dimensión de Planeamiento presenta una correlación significativa ($p=000$) de grado moderado alta positiva ($r=0,729$) con la Competitividad de Personal y por último la dimensión de Control presenta una correlación significativa ($p=000$) de grado moderado alta positiva ($r=0,696$) con la Competitividad de Personal.

(Cutipa, 2017), en su tesis de maestría intitulada “Las organizaciones inteligentes y la gestión del talento humano en empresas ejecutoras de las obras del programa de mejoramiento y ampliación de servicios de agua y saneamiento en la provincia de Puno, periodos 2015 y 2016”, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las organizaciones inteligentes y la gestión del talento humano. Metodología que utilizo fue de tipo descriptiva y de enfoque cuantitativo. A las conclusiones que llegaron, fueron que el nivel de organización de las empresas ejecutoras de las obras del programa de mejoramiento y ampliación de servicios de agua y saneamiento son deficientes, en consecuencia la institución es considerado como unas organizaciones no inteligentes. Además se observó las organizaciones inteligentes tienen un alto grado de intervención en la gestión del talento humano de las empresas ejecutoras de las obras del programa de mejoramiento y ampliación de servicios de agua y saneamiento, realizando las interpretaciones y análisis correspondientes a las interrogantes formuladas en la encuesta obtenemos que las

empresas en estudio no son organizaciones inteligentes puesto que no tienen un pensamiento de trabajo en equipo no cuentan con una visión compartida, ausencia del pensamiento sistémico, no tienen la práctica de modelos mentales y esto afecta gravemente al desenvolvimiento personal y profesional de los trabajadores.

Y por último tenemos a (Vasquez , 2018), en su investigación intitulada “Sistema de gestión de calidad para desarrollar la inteligencia organizacional de la unidad de gestión educativa local - Rioja.”, esta investigación busca generar un sistema de gestión de calidad. Con la finalidad de incrementar el nivel de inteligencia organizacional en la empresa. La metodología que utilizo fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de diseño pre experimentales, con una población. trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Rioja, conformado por 60 trabajadores, una muestra de muestra de 30 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Rioja, la técnica que utilizo fue la encuesta y los instrumentos guía de encuesta, programa de capacitación y guía del participante. A la conclusión que llego este autor fueron que la aplicación del Sistema de Gestión de Calidad para mejorar la inteligencia organizacional, implica desarrollar un programa de capacitación a la luz de las distintas teorías de calidad y del análisis de la variables inteligencia organizacional, que tiene como elementos básicos las siguientes dimensiones: Pensamiento sistémico, dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida y aprendizaje en quipo, después de la aplicación del Sistema de Gestión de Calidad, en general, el 96.66% se encuentran en los niveles: bueno y muy bueno. Estos datos evidencian que se ha desarrollado significativamente la inteligencia organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local – Rioja, y por último que el Sistema de Gestión de Calidad ha mejorado significativamente la inteligencia organizacional dado que antes de aplicar el sistema de gestión de calidad, el 23% percibe un nivel malo de inteligencia organizacional, el 66.67% un nivel regular y el 10.00% nivel bueno; mientras que después de aplicar el sistema de gestión de calidad el 3.33% percibe un nivel regular de inteligencia organizacional, el 63.33% un nivel bueno y el 3.33% un nivel muy bueno, con un

valor calculado (-17.58) que es menor al valor tabulado (1,699), en la prueba unilateral de cola a la izquierda, ubicándose en la región de rechazo.

2.2 Marco

2.2.1 Teóricos

Existen cinco modelos de **gestión estratégicas** que son:

a. Modelo de gestión estratégica de Rusell Ackoff, (Agudelo, 2020).- Este modelo pone énfasis sobre entender los cambios globales de la naturaleza, como actualmente nos encontramos enfrentando con la pandemia de Covid 19. Este modelo identifica tres grandes áreas, que componen la gestión estratégica, que son:

Factor participativo, de los miembros de la organización, como elemento fundamental en el proceso de planificación.

Factor continuidad, que señala que cualquier evento no puede ser pronosticado con total exactitud.

Factor holístico, que indica el grado de coordinación e integración entre lo planeado y los resultados obtenidos.

b. Modelo de gestión estratégica por H. Igor Ansoff, (Giraldo, 2020). Este modelo gestión estratégica, establece un una administración de discontinuidad en la toma de decisiones, pero de una forma sistemática, para guiar a la institución. El modelo establece las siguientes fases, a la hora de analizar por medio de este modelo.

Fase del medio ambiente. Que establece las dimensiones productos mercados, perspectiva geográfica, medio ambiente interno y medio ambiente socio-político externo.

La fase de evaluación de los sistemas de respuestas, engloba la administración por control del desempeño, la administración por extrapolación, la administración por anticipación y la administración a través de la flexibilidad.

Fase de evaluación de los sistemas de respuestas. Toma encuesta las dimensiones postura estratégica, estrategia organizacional, habilidades funcionales y la administración gerencial.

Fase el sistema de administración de eventos estratégicos. Realiza el análisis de los elementos básicos del monitoreo de hechos dentro de la organización, logrando de esta manera evaluar el monitorio fuera de la organización, monitoreo del impacto de las habilidades del personal de la empresa y monitoreo de los logros de la empresa.

c.- Modelo de gestión estratégica de Michael Porter, (Brume, Herrera, Barrera, & Nuñez, 2019). Propone como elemento fundamental en el desarrollo de la gestión estratégica, el análisis competitivo, de comercialización, el análisis de las finanzas corporativas, el análisis mercado de valores y el área de profesionalización de la dirección. Las dimensiones que toma en cuenta son:

La amenaza de ingreso de otros competidores, y los factores que se deben analizar son los costos cambiantes, los canales de acceso de la distribución, los costos cambiantes en la economía, las políticas gubernamentales y las barreras de entrada de economía de escala.

Intensidad de rivalidad entre competidores. Que analiza competencia de precios, publicidad, la introducción de nuevos productos e incremento en el servicio al cliente.

Otro elemento a analizar es la competencia de los productos sustitutos, que influyen en el precio del producto alternativo y afectaran a las utilidades de la empresa.

El Poder negociador de los competidores: Se analiza como es la competencia en el sector industrial forzando la baja de los precios, negociando una calidad superior o más servicio.

El Poder de negociación de los proveedores: Son el reflejo de lo que hacen poderosos a los compradores

d. Modelo de gestión estratégica de Fred R. David, (Romero, 2016). Propone tres dimensiones claves a la hora de analizar la gestión estratégica, que son: La formulación de las estrategias, la implementación de estrategias y la evaluación de estrategias

e. Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas 2013 al Proceso de Evaluación, Acreditación y Recategorización de Universidades y Escuelas Politécnicas 2015, (Romero, 2016).

Este es un modelo de evaluación de gestión estratégico, para universidades, que se conoce en el mundo universitario como un modelo de evaluación y acreditación de universidades. Son seis las dimensiones que toma en cuenta este modelo de gestión estratégico, que son:

Gestión organizacional. Esta dimensión toma en cuenta los siguientes elementos planificación, ética institucional y gestión de calidad.

Gestión de estructura. Toma en cuenta los elementos espacios físicos, las tecnologías de información y los procesos de bibliotecas.

Gestión académica. Esta dimensión toma en cuenta los elementos nivel académico del docente, investigación y grado de vinculación con la sociedad.

Gestión de bienestar universitario. Los elementos que se analizan en este proceso son: políticas, normas, reglamentos, procesos y procedimientos.

Teoría con que se trabajara en esta investigación, con respecto a gestión estratégica.

De las cinco teorías de gestión estratégica propuestas por Rusell Ackoff, H. Igor Ansoff, Michael Porter, Fred R. David y Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas 2013 al Proceso de Evaluación, Acreditación y Recategorización de Universidades y Escuelas Politécnicas 2015, para esta investigación se utilizar el modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas.

Modelo teórica de Organización Inteligente

Modelo de propuesto por (Senge, 2011)

Senge en 1990, propuso por primera vez en la historia, la idea de una organización inteligente. Partiendo del punto de vista que la humanidad ha sido capaz de crear más información de la que nadie puede absorber. El conocimiento se genera con tal velocidad, que no puede ser absorbida con facilidad, generando de esta manera la llamada sociedad del conocimiento. Para afrontar este gran volumen de conocimiento se hace necesario la colaboración masiva entre empleados y directivos, generando de esta manera una organización inteligente.

Las organizaciones inteligentes se diferencian de las organizacionales tradicionales por el dominio de ciertas disciplinas, vitales en ellas. Estas disciplinas son: el dominio personal, los modelos mentales, la construcción de visión compartida, el aprendizaje en equipo y el pensamiento sistémico, (Valdivia, Pensamiento sistémico en el análisis de la implementación del plan estratégico en la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional del Callao – 2017. Tesis doctoral, 2017)

Dimensión dominio personal. Que está determinado por los siguientes indicadores: visión de la institución, nivel de paciencia y compromiso con los resultados.

Dimensión de modelos mentales.- Los indicadores establecidos en esta dimensión son: construcción de nuevos conocimientos, generación del cambio, generación de nuevos esquemas, grado de eliminación de información antigua y nivel de perjuicio.

Dimensión construcción de visión compartida. Que está determinado por los siguientes indicadores: objetivos claros, nivel de estrategias e indicadores claros

Dimensión de aprendizaje en equipo.- En este acápite Senge busca evaluar el grado de cohesión que existe entre compañeros, además se debe analizar que el reparto de tareas sea eficiente y equitativo y por ultimo hacer que el equipo tenga objetivos claros, con respecto a ellos y a la empresa.

Dimensión de pensamiento sistémico.- Con respecto a esta dimensión Senge, estableció que los indicadores predominantes en este rubro son el nivel de jerarquía de los problemas, la utilización de diagramas causales, el análisis de los efectos colaterales, gestión sistémica y la posibilidades de intervención.

2.4 Teoría con que se trabajara en esta investigación.

La teoría que se aplicó en esta investigación es la propuesta por (Senge, 2011), en su libro la Quinta disciplina”.

2.2.2 Conceptuales

La gestión estratégica de las universidades debe buscar desde todos los procesos organizacionales el mejoramiento continuo de la calidad educativa, articulados con los grupos de interés tanto de estudiantes, docentes, empresas, profesionales y la comunidad en general. Este sistema universitario que se encuentra en proceso de acreditación y de aseguramiento de la calidad de la educación superior, afirmará el mejoramiento continuo en la formación de profesionales vinculados con la sociedad (Arroyo & Peña, 2018, pág. 65).

La gestión estratégica de las universidades debe buscar desde todos los procesos organizacionales el mejoramiento continuo de la calidad educativa, articulados con los grupos de interés tanto de estudiantes, docentes, empresas, profesionales y la comunidad en general. Este sistema universitario que se encuentra en proceso de acreditación y de aseguramiento de la calidad de la educación superior, afirmará el mejoramiento continuo en la formación de profesionales vinculados con la sociedad, por (Romero, 2016, pág. 3).

De estas dos definiciones, la presente investigación utilizara la definición propuesta por (Romero, 2016), con respecto a gestión estratégica.

Organizaciones inteligentes son aquellas, en la que los integrantes de las mismas son capaces de expandir su capacidad intelectual y buscar con ello crear nuevos resultados que favorezcan al desarrollo de la empresa (Senge, 2011).

Las organizaciones inteligentes, la finalidad de expandir sus posibilidades de crecimiento. La construcción de una organización inteligente, es una institución con capacidad de aprendizaje y creatividad, que se basa en el desarrollo de cinco disciplinas: dominio personal, trabajo en equipo, visión compartida, modelos mentales y pensamiento sistémico (Leon, Tejada, & Yataco, 2003, pág. 82).

De estas dos definiciones, la presente investigación se apoyara en la definición propuesta por (León R. Tejada E. y Yataco M., 2003)

2.3 Definición de términos básicos

Gestión estratégica.- Es un proceso de evaluación sistemática de la empresa, mediante la evaluación de los objetivos a largo plazo, identificando las metas, que busca desarrollar estrategias para alcanzar los objetivos y se localizan recursos para ponerlos en marcha, según a (Ballarin, 2019).

Plan estratégico.- Se define la planeación estratégica como procedimientos estratégicos de un proceso que mantiene unido al equipo directivo para traducir la misión, visión y estrategia en resultados tangibles. (George, 2013).

Implementación.- Es una estructura organizativa, que se debe definir y establecer una estructura de responsabilidades, autoridades y de flujo de la comunicación dentro de la organización. (Font, 2015).

Gestión organizativa.- Es el desarrollo del mejoramiento continuo de los procesos administrativos, en las organizaciones y que tienen en cuenta a su personal en el desarrollo de dichas actividades industriales, comerciales y de servicios que buscan satisfacer las necesidades generales y específicas de los clientes, según (Tamayo, 2014)

Gestión de infraestructura.- Comprende las actividades de formulación, ejecución, supervisión y evaluación de proyectos de construcción, ampliación, mejora, sustitución y rehabilitación de infraestructura educativa pública de educación básica y de educación superior pedagógica, tecnológica y técnico-productiva, incluyendo las actividades de mantenimiento, según (Ministerio de Educación, S.f)

Gestión de académica.- Comprende las actividades para identificar las necesidades de aprendizaje, diseñar el currículo nacional, la articulación con las herramientas pedagógicas y su evaluación, así como los lineamientos para su implementación. (Ministerio de Educación, S.f)

Sistema.- “Un sistema es un grupo de componentes que pueden funcionar recíprocamente para lograr un propósito común. Son capaces de reaccionar juntos al ser estimulados por influencias externas. El sistema no está afectado por sus propios egresos y tiene límites específicos en base de todos los mecanismos de retroalimentación significativos”. (Spedding 1979).

Organización inteligente.- Método colaborativo para crear y modificar un perfil de usuario a partir de su colaboración interactiva con otros perfiles que se relaciona, recurriendo a conocimientos específicos de dominio y Heurísticas inteligentes. (Rodrigues, 2013)



Pensamiento sistémico.- Según (León R. Tejada E. y Yataco M., 2003), manifiesta que el pensamiento sistémico, es el que une a los otros factores, es como si los factores: Dominio Personal, Trabajo en equipo, Visión compartida y modelos mentales, fueran planchas de acero y el pensamiento sistémico, fuera el la soldadura, que mantienen unido a estos elementos.

Dominio personal.- Según (León R. Tejada E. y Yataco M., 2003), el dominio personal consiste en el manejo de nuestras emociones, que hace que genere una empatía, entre los integrantes de una organización; y si no se logra dominar estas emociones personales, se generara un antipatía, entre los integrantes de tal manera, que en lugar de formar un grupo cohesionado de trabajo, generara pequeños grupos de trabajo generando islas de poder.

Modelos mentales.-Según (León R. Tejada E. y Yataco M., 2003), “un modelo mental es una forma de ver el mundo”.

Construcción de visión compartida.-Una visión compartida, es el traslado de lo que quiere alcanzar el líder de la organización y sus integrantes; es mostrar lo que quiera alcanzar el líder de la organización, a los integrantes de dicha organización, con la finalidad de que los integrantes, luchan por alcanzar dicha visión, no por que tengan que hacerlo si no por que quieran hacerlo, así lo explico (Senge, 2011).

Aprendizaje en equipo.-Según (Alcover, Gil, & Barraza , 2004) Es el proceso continuo a través del cual sus miembros construyen o adquieren colectivamente nuevo conocimiento acerca de las actividades de la organización.

CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES

3,1 Hipótesis

Hipótesis general

La gestión estratégica se relaciona positivamente con la organización inteligente, **en** la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019.

Hipótesis específicas

- La gestión organizativa se relaciona positivamente la organización inteligente **en** la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019.
- La gestión de infraestructura se relaciona positivamente con la organización inteligente, **en** la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019.
- La gestión académica se relaciona positivamente con la organización inteligente, **en** la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019.

3.2 Definición conceptual de las variables

- a) **Definición de Gestión Estratégica, propuesta por** (Romero, 2016, pág. 3). La gestión estratégica de las universidades debe buscar desde todos los procesos organizacionales el mejoramiento continuo de la calidad educativa, articulados con los grupos de interés tanto de estudiantes, docentes, empresas, profesionales y la comunidad en general. Este sistema universitario que se encuentra en proceso de acreditación y de aseguramiento de la calidad de la educación superior, afirmará el mejoramiento continuo en la formación de profesionales vinculados con la sociedad.
- b) **Teoría utilizada en esta investigación, respecto a Gestión estratégicas, mModelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas**

Politécnicas 2013 al Proceso de Evaluación, Acreditación y Recategorización de Universidades y Escuelas Politécnicas 2015, (Romero, 2016). Este es un modelo de evaluación de gestión estratégico, para universidades, que se conoce en el mundo universitario como un modelo de evaluación y acreditación de universidades. Son seis las dimensiones que toma en cuenta este modelo de gestión estratégico, que son:

- Gestión organizacional. Esta dimensión toma en cuenta los siguientes elementos planificación, ética institucional y gestión de calidad.
- Gestión de estructura. Toma en cuenta los elementos espacios físicos, las tecnologías de información y los procesos de bibliotecas.
- Gestión académica. Esta dimensión toma en cuenta los elementos nivel académico del docente, investigación y grado de vinculación con la sociedad.

c) Definición de dimensiones e indicadores

Tabla 1 Dimensiones e indicadores de variable Gestión Estratégica

Ítems	Nombre	Definición
Dimensión A.1	Gestión organizacional	Es la suma de los valores de la escala de likert de los indicadores: desempeño de la organización, desempeño de áreas funcionales y desempeño de empleados
Indicador A.1.1	Desempeño De La Organización	El desempeño de una organización, es el resultado en las diferentes variables que generan, facilitan y permiten la construcción de ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, (Perez & Cortez, 2009)
Indicador A.1.2	Desempeño De Áreas Funcionales	Las áreas funcionales son aquellas que permiten el adecuado funcionamiento de la empresa, (Chao, 2009)
Indicador A.1.3	Desempeño De Empleados	Una técnica de dirección que consiste en el proceso de revisión de lo realizado por un empleado durante un periodo – usualmente un año- por parte de un responsable jerárquico, (Corral, 2007)

Dimensión A.2	Gestión de infraestructura	Es la suma de los valores de la escala de likert de los indicadores: ocupación de infraestructura y conservación de infraestructura
Indicador A.2.1	Ocupación de infraestructura	Es el cociente entre el área y el número de usuarios, (Resolucion-secretaria-general-n239-2018-minedu., 2020)
Indicador A.2.2	Conservación de infraestructura	Determinan las condiciones del estado de conservación de la infraestructura educativa el uso, el cuidado y el mantenimiento de esta. (Ministerio de Educación Nacional Colombia, 2015)
Dimensión A.3	Gestión académica	Es la suma de los valores de la escala de likert de los indicadores: reclamos, tutoría, registro, resolución de reclamos y transferencia de conocimiento
Indicador A.3.1	Reclamos	Manifestación que un usuario realiza donde expresa disconformidad relacionada con los productos y/o servicios prestados (CREDINKA S.A, 2020)
Indicador A.3.2	Tutoría	Se conciben como un valor añadido para cualquier titulación, al incluir acciones muy diversas que vienen a responder a la preocupación por armonizar las nuevas necesidades de la universidad con aquellas de los estudiantes que acceden a ella, (Lopez E. , 2020)
Indicador A.3.3	Registro	Un modelo de datos ayuda a percibir, organizar y describir los datos en un esquema conceptual, que incluye tanto los datos como las operaciones para manipular los conjuntos de datos, (Thomson, 2020)
Indicador A.3.4	Resolución de reclamos	Toda denuncia de insatisfacción o disconformidad hecha por una persona que considera que el producto o servicio recibido no cumple con sus expectativas debido a fallas de nuestra institución y se espera una respuesta o resolución explícita o implícita, (Arwoly, 2020).
Indicador A.3.5	Transferencia de conocimiento	Transferencia del conocimiento describe hoy las actividades destinadas a trasladar el conocimiento, las habilidades y la propiedad intelectual de las universidades

Fuente: Elaboración propia

2.2 Variable Organización inteligente

- a) **Definición de organizaciones inteligentes** propuesta por (Leon, Tejada, & Yataco, 2003, pág. 82) y utilizada en esta investigación: Son aquellas capaces de aprender permitiendo así expandir sus posibilidades de crecimiento. No basta con adaptarse y sobrevivir sino sobretodo desarrollar la capacidad de crear. La construcción de una organización con auténtica capacidad de aprendizaje y creatividad se basa en el desarrollo de cinco disciplinas: dominio personal, trabajo en equipo, visión compartida, modelos mentales y pensamiento sistémico.
- b) **Teoría utilizada en esta investigación, respecto a Organizaciones Inteligentes, Modelo de propuesto por** (Senge, 2011). Propuso la idea de una organización inteligente, en 1990 por primera vez en la historia, manifestó que la humanidad ha sido capaz de crear más información de la que nadie puede absorber, generados por la sociedad del conocimiento, la colaboración masiva y el ritmo acelerado de los cambios. Las organizaciones inteligentes se diferencian de las organizacionales tradicionales por el dominio de ciertas disciplinas, vitales en ellas. Estas disciplinas son las dimensiones de las organizaciones inteligentes, que son: el dominio personal, los modelos mentales, la construcción de visión compartida, el aprendizaje en equipo y el pensamiento sistémico, (Valdivia, Pensamiento sistémico en el análisis de la implementación del plan estratégico en la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional del Callao – 2017. Tesis doctoral, 2017)
- **Dimensión dominio personal.** Que está determinado por los siguientes indicadores: visión de la institución, nivel de paciencia y compromiso con los resultados.
 - **Dimensión de modelos mentales.-** Los indicadores establecidos en esta dimensión son: construcción de nuevos conocimientos,

generación del cambio, generación de nuevos esquemas, grado de eliminación de información antigua y nivel de perjuicio.

- **Dimensión construcción de visión compartida.** Que está determinado por los siguientes indicadores: objetivos claros, nivel de estrategias e indicadores claros
- **Dimensión de aprendizaje en equipo.** - Los indicadores establecidos en esta dimensión son: objetivos claro como equipo, distribución de tareas equitativas como equipo y nivel de integración de los aportes de los participantes
- **Dimensión de pensamiento sistémico.** - Los indicadores establecidos en esta dimensión son: Nivel de jerarquía de los problemas, utilización de diagramas causales, análisis de efectos colaterales, gestión sistémica y posibilidades de intervención,

c) Definición de dimensiones e indicadores.

Tabla 2 Dimensiones e indicadores de Organizaciones Inteligentes

Ítems	Nombre	Definición
Dimensión B.1	Dominio personal	Consiste en aprender a reconocer nuestras verdaderas capacidades y las de las personas que nos rodean, (Senge, 2011)
Indicador B.1.1	Visión de la institución	La Visión es la imagen futura de la institución educativa. Constituye una declaración de lo que quieren los actores educativos para el establecimiento de una nueva realidad institucional cualitativamente superior al actual, (Ministerio de Educación Peru, 2020).
Indicador B.1.2	Nivel de paciencia	Capacidad de soportar o padecer algo sin alterarse. Facultad de saber esperar cuando algo se desea mucho. Lentitud para hacer algo. Tolerancia o consentimiento en mengua del honor, (Amaya, 2020).
Indicador B.1.3	Compromiso con los resultados	Nace del interior y aporta un extra que conduce a la excelencia, pues implica poner en juego todas las capacidades y hacer más de lo esperado (Celpax, 2020)
Dimensión B.2	Modelos mentales	Son supuestos hondamente arraigados, generalizadores e imágenes que influyen

		sobre nuestro modo de comprender el mundo y actuar, que nos impiden actuar libremente con la gente, (Senge, 2011)
Indicador B.2.1	Construcción de nuevos conocimientos	Es el proceso de aprender a aprender, (Moreno & Velaz, 2012)
Indicador B.2.2	Generación del cambio	Las organizaciones conllevará nuevas formas de relacionarse, de aprender y de dialogar, y en definitiva, de trabajar, (Reaño, 2017)
Indicador B.2.3	Generación de nuevos esquemas	Estas representaciones o modelos particulares del mundo albergan tanto las dependencias que tenemos con el ambiente, como también los impedimentos que la realidad nos pone para utilizar nuestros esquemas, nuestras habilidades sociales; todo nuestro saber y experiencia está instalado y dispuesto en estos esquemas mentales, que nos permiten comprender la realidad e intervenir sobre ella, (Centro de Psicología, 2020)
Indicador B.2.4	Grado de eliminación de información antigua	son la capacidad de desenterrar las imágenes internas del mundo, examinarlas, hacer conscientes los modelos internos para hacerlos consistentes con la realidad y que jueguen a favor de los objetivos, (Leon, Tejada, & Yataco, 2003)
Indicador B.2.5	Nivel de perjuicio	El prejuicio, se puede entender en términos generales como el rechazo de una persona debido a su pertenencia grupal, (Morales, Moya, Gaviria, & Cuadro, 2020)
Dimensión B.3	Construcción de visión compartida	Se refiere a la necesidad de que las metas, los valores y las misiones sean profundamente compartidos dentro de una organización, (Senge, 2011)
Indicador B.3.1	Objetivos claros	Son resultados, situaciones o estados que una empresa pretende alcanzar o a los que pretende llegar, en un periodo de tiempo y a través del uso de los recursos con los que dispone o planea disponer,
Indicador B.3.2	Nivel de estrategias e	Consiste en la gestión de la coordinación del trabajo cooperativo orientado, esto es, el desarrollo del ejercicio del poder para

	indicadores claros	mantener el control en la asignación de recursos, (Rivera & Malaver, 2011)
Dimensión B.4	Aprendizaje en equipo	Priorizar la necesidad del diálogo, la capacidad de los miembros del equipo para suspender los supuestos e ingresar a un auténtico pensamiento conjunto, (Senge, 2011)
Indicador B.4.1	Objetivos claro como equipo	se refiere a metas que se desea alcanzar, como equipo, (Mc Graw Hill, 2020)
Indicador B.4.2	Distribución de tareas equitativas como equipo	Consiste en asegurarnos que todos los miembros de nuestro equipo tienen asignada la carga correcta de trabajo, (Carrasco, 2020)
Indicador B.4.3	Nivel de integración de los aportes de los participantes	Es el participante que toma decisiones y ordena, los grupos asumen decisiones con más riesgo y aprenden con más rapidez, (Jaramillo, 2012)
Dimensión B.5	Pensamiento sistémico	Esta quinta disciplina nos ayuda a pensar en términos de sistemas, ya que la realidad funciona en base a sistemas globales, (Senge, 2011)
Indicador B.5.1	Nivel de jerarquía de los problemas	permite realizar previsiones y estimar la probabilidad de solucionar varios problemas menores, mediante la solución de un problema mayor o la atención a una necesidad que permite a su vez cubrir otra, (Scribd, 2020)
Indicador B.5.2	Utilización de diagramas causales	El conjunto de los elementos que tienen relación con nuestro problema y permiten en principio explicar el comportamiento observado, (García, 2020)
Indicador B.5.3	Análisis de efectos colaterales	Un efecto colateral o reacción adversa es una respuesta, (Academia Europea de Pacientes, 2020)
Indicador B.5.4	Gestión sistémica	se pueden repensar y rediseñar los procesos de Gestión Humana para que permitan aportar por sí mismos valores estratégicos a la organización, (Nieto, 2020)
Indicador B.5.5	Posibilidades de intervención	Intervención es la actividad de un tercero que media entre dos elementos, (Montero, 2012)

Fuente: Elaboración propia

3.3 Operalización de las variables

Definición operacional de la variable Gestión Estratégica utilizada, en esta investigación. Es la suma de determinación y cuantificación de las dimensiones gestión organizacional, gestión de estructura y gestión académica, en la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2020.

Definición operacional de la variable Organizaciones inteligentes Utilizada, en esta investigación. Es la suma de determinación y cuantificación de las dimensiones dominio personal, modelos mentales, construcción de visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico, en la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2020.



CAPITULO IV: DISEÑO METODOLOGÍCO

4.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es observacional, retrospectivo, transversal y analítico. De diseño no experimental.

4.2 Método de investigación

El método que se aplicara en la presente investigación es inductivo (método que permite el razonamiento de un caso particular), deductivo (método que consiste en encontrar cosas desconocidas, a partir de cosas desconocidas, pudiendo así crear un nuevo principio o ley), analítico (es el método que consiste en desestructurar un objeto, para analizarlo por partes, sintético (que consiste en reconstruir un objeto en todas sus partes, para analizarlo en general) y el método dialectico (método que consiste en explicar el cambio de las cosas).

4.3 Población y Muestra

Población

Según la lista de padrón de docentes, estables y contratados, de la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, se estableció que la población está compuesta por 32 docentes, estables y contratados.

Muestra

- Tamaño muestral.

Para la aplicación de la teoría de muestreo, se tiene que las observaciones hechas de la población objetivo.

Para la determinación el tamaño de la muestra, se deicido por un tamaño de muestra poblacional, por ser una población pequeña, se tomó el total de la población que en este caso es 32

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado

Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial, dirección Avenida Bolívar 1848, Pueblo Libre.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de Datos.

La técnica que se utilizó, para la presente investigación fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, ver anexo

4.6 Análisis y procesamiento de datos

El procesamiento de datos, se inició con el recojo de datos, que por motivos de pandemia COVID-19, se realizó, mediante encuestas electrónicas, a los profesores de la Facultad de Ingeniería Administrativa e Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, obteniendo la siguientes Resultados, ver anexo I.

A continuación, se llevó los datos al Spss 25, obteniendo en primer lugar el Alfa de Cronbach de la variable gestión estratégica, encontrándose un valor de 0.901, para las 10 preguntas, que corresponden a esta variable. A continuación, se halló el Alfa de Cronbach de la variable Organizaciones Inteligentes, obteniendo como resultado 0.919, correspondientes a 18 preguntas.

Posteriormente en el Spss 25, se agrupo las dimensiones de la variable independiente, que son: gestión organizacional, gestión de infraestructura y gestión académica, para finalmente agrupar estos indicadores en la variable independiente denominada Gestión Estratégica, que son las dimensiones que se van a relacionar con la variable dependiente “Organizaciones Inteligentes”.

Igual manera se agrupo las dimensiones de la variable dependiente, denominadas: dominio personal, modelos mentales, construcción de visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico. Finalmente, estas dimensiones se agruparon para formar la variable dependiente denominada “Organizaciones Inteligentes”.

Para realizar el análisis de los datos, se realizó en dos etapas.

Primero el análisis descriptivo de cada uno de las dimensiones y variables de las variables gestión estratégica y organizaciones inteligentes.

En segundo lugar, determinar la correlacione entre las dimensiones la variable gestión estratégica con la variable organización inteligente, con la finalidad de medir el grado de relación entre las mismas, y posteriormente demostrar inferencial mente si se aceptan o rechazan las hipótesis planteadas en la presente investigación.

A handwritten signature in black ink, located on the right side of the page. The signature is stylized and appears to be a personal name.

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

En este acápite se mostrará los resultados descriptivos de las variables y dimensiones gestión estratégica y organizaciones inteligentes.

a.- Resultados descriptivos de la variable gestión estratégica

a.1 Dimensión gestión organizacional.

Los resultados encontrados en la dimensión gestión organizacional, correspondiente a la variable de gestión estratégica, se observa que el 40.6%, manifiestan que la gestión organizativa en la escuela de ingeniería Industrial, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, está clasificada entre muy mala y mala, frente a 6.3%, manifiesta que está catalogada como buena y muy buena la organización. Además, se observa que el 53.1% de los docentes, lo catalogan como regular, ver tabla 3.

Tabla 3 Frecuencia de gestión organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Agrupado
Muy mala gestión organizativa	5	15.6	40.6
Mala gestión organizativa	8	25.0	
Regular gestión organizativa	17	53.1	53.1
Buena gestión organizativa	1	3.1	6.3
Muy buena gestión organizativa	1	3.1	

Fuente: Elaboración propia

a.2 Dimensión gestión de infraestructura.

Al observar los resultados de la dimensión gestión de infraestructura, se observa que el 68.8% de los encuestados (docentes), manifiestan que la gestión de la infraestructura, en la escuela de Ingeniería Industrial, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, está catalogada con un 68.8%, como muy mala y mala gestión de infraestructura, frente a un 12.5% que lo consideran como buena, y muy buena

gestión de infraestructura. Además, se observa que el 18.8% de los encuestados, lo consideran como regular, ver tabla 4.

Tabla 4 Frecuencia de gestión infraestructura

	Frecuencia	Porcentaje	Agrupado
Muy mala gestión de infraestructura	3	9.4	68.8
Mala gestión de infraestructura	19	59.4	
Regular gestión de infraestructura	6	18.8	18.8
Buena gestión de infraestructura	3	9.4	12.5
Muy buena gestión de infraestructura	1	3.1	

Fuente: Elaboración propia

a.3 Dimensión gestión académica

Según la tabla 5, de frecuencia de gestión académica, muestra que el 75.0%, de los docentes, consideran que la gestión académica en la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial, es considerada como mala, y muy mala, frente a un 12.5%, que lo considera buena, y muy buena. Además, se observa que el 12.5% de los encuestados, consideran que la gestión académica es regular.

Tabla 5 Frecuencia de gestión académica

	Frecuencia	Porcentaje	Agrupado
Muy mala gestión académica	10	31.3	75.0
Mala gestión académica	14	43.8	
Regular gestión académica	4	12.5	12.5
Buena gestión académica	3	9.4	12.5
Muy buena gestión académica	1	3.1	

Fuente: Elaboración propia

a.4 Variable gestión estratégica.

Al observar la tabla de los resultados de frecuencia de la variable gestión estratégica, el 71.9% de los docentes manifiestan, que la gestión estratégica de la escuela de ingeniería Industrial, está catalogada como mala, y muy mala, frente a 9.4% de los mismos que manifiestan que tiene alta y muy alta gestión estratégica.

Adicional a esto se observa que 18.8%, lo consideran como una regular gestión estratégica, ver tabla 6.

Tabla 6 Frecuencia gestión estratégica

	Frecuencia	Porcentaje	Agrupado
Muy baja gestión estratégica	8	25.0	71.9
Baja gestión estratégica	15	46.9	
Regular gestión estratégica	6	18.8	18.8
Alta gestión estratégica	1	3.1	9.4
Muy alta gestión estratégica	2	6.3	

Fuente: Elaboración propia

b.- Resultados descriptivos de la variable organización inteligente

b.1 Dimensión dominio personal

Con respecto a la dimensión dominio personal, que corresponde a la variable organización inteligente, se puede afirmar que el 9.4%, de los docentes encuestados, lo catalogan como de muy bajo, y bajo el dominio personal, frente a 31.2%, que aseguran que el dominio personal de los integrantes es muy alto. Adicional a esto 59.5% de los docentes, afirman que tienen regular dominio personal, ver tabla 7.

Tabla 7 Frecuencia de dominio personal

	Frecuencia	Porcentaje	Agrupado
Muy bajo dominio personal	3	9.4	9.4
Bajo dominio personal	0	0.0	
Regular dominio personal	19	59.4	59.4
Alto dominio personal	8	25.0	31.2
Muy alto dominio personal	2	6.3	

Fuente: Elaboración propia

b.2 Dimensión modelos mentales

Con respecto a la dimensión modelos mentales, se observa que el 25.0% de los docentes, manifiestan que existe un bajo y muy bajo modelo mental en la escuela,

frente a un 34.4%, que aseguran que existe un alto y muy alto modelo mental. Además, se observa que el 40.6% de los docentes indican que existe un regular modelo mental, ver tabla 8.

Tabla 8 Frecuencia de modelos mentales

	Frecuencia	Porcentaje	Agrupado
Muy bajo modelo mental	4	12.5	25.0
Bajo modelo mental	4	12.5	
Regular modelo mental	13	40.6	40.6
Alto modelo mental	9	28.1	34.4
Muy alto modelo mental	2	6.3	

Fuente: Elaboración propia

b.3 Dimensión construcción de visión compartida

Con respecto a la dimensión construcción de visión compartida, se observa que el 34.4% de los docentes, afirman que existe una baja construcción de visión compartida, frente a un 34.4%, que aseguran que existe una mala construcción de visión compartida. Adicional a esto el 31.3% de los encuestados aseguran que existen una regular construcción de visión compartida, ver tabla 9.

Tabla 9 Frecuencia de construcción de visión compartida

	Frecuencia	Porcentaje	Agrupado
Muy baja construcción de visión compartida	0	0.0	34.4
Baja construcción de visión compartida	11	34.4	
Regular construcción de visión compartida	10	31.2	31.2
Alta construcción de visión compartida	11	34.4	34.4
Muy alta construcción de visión compartida	0	0.0	

Fuente: Elaboración propia

b.4 Dimensión aprendizaje en equipo

Al observar la tabla 10, se puede observar que 15.6%, de los encuestados afirman que el nivel de aprendizaje como grupo es bajo, y muy bajo, frente al 53.1% de los docentes, que afirman que el nivel de aprendizaje en equipo es alto, y muy alta. Adicional a esto, se observa el 31.3%, manifiestan que el nivel de aprendizaje, como equipo, es regular, ver tabla 10.

Tabla 10 Frecuencia de aprendizaje en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Agrupado
Muy bajo aprendizaje en equipo	1	3.1	15.6
Bajo aprendizaje en equipo	4	12.5	
Regular aprendizaje en equipo	10	31.3	31.3
Alta aprendizaje en equipo	13	40.6	53.1
Muy alta aprendizaje en equipo	4	12.5	

Fuente: Elaboración propia

b.5 Dimensión pensamiento sistémico

Con respecto a la dimensión pensamiento estratégico, se observa que el 15.6% de los docentes, afirman que existe un bajo y muy bajo nivel de pensamiento sistémico, frente a un 37.5%, que consideran que existe un buen, y muy buen pensamiento sistémico. Adicional a eso se observa que, el 46.9% de los encuestados aseguran que el nivel de pensamiento sistémico es regular, ver tabla 11.

Tabla 11 Frecuencia de pensamiento sistémico

	Frecuencia	Porcentaje	Agrupado
Muy bajo pensamiento sistémico	3	9.4	15.6
Bajo pensamiento sistémico	2	6.3	
Regular pensamiento sistémico	15	46.9	46.9
Buen pensamiento sistémico	8	25.0	37.5
Muy buen pensamiento sistémico	4	12.5	

Fuente: Elaboración propia

b.6 Variable Organización inteligente

Al observar la variable organización inteligente, se puede afirmar que el 18.8%, de los docentes, señalan que el nivel de organización inteligente es baja, y muy baja, frente a 31.2%, que aseguran que el nivel de organización inteligente es buena, y muy buena. Además, se observa que el 50%, de los encuestados consideran que existe una regular organización inteligente, ver tabla 12.

Tabla 12 Frecuencia de Organización inteligente

	Frecuencia	Porcentaje	Agrupado
Muy baja organización inteligente	3	9.4	18.8
Baja organización inteligente	3	9.4	
Regular organización inteligente	16	50.0	50.0
Buena organización inteligente	9	28.0	31.2
Muy buena organización inteligente	1	3.2	

Fuente: Elaboración propia

5.2 Resultados inferenciales

Con la finalidad de poder determinar que prueba de correlación, se va a utilizar, si es Pearson o Spearman, se realizó la prueba de la normalidad a las dimensiones: Gestión Estratégica, Gestión de Infraestructura y Gestión Académica, así como las variables Gestión estratégica y Organizaciones Inteligentes. Además, se sabe que el número de datos es menor a 50, en este caso 32 datos, para realizar la prueba de normalidad con la prueba de Shapiro-Wilk, obteniendo los siguientes resultados. Ver tabla 13.

Tabla 13 Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig
Gestión Organizacional	0.839	32	0.000
Gestión de infraestructura	0.807	32	0.000
Gestión Académica	0.835	32	0.000
Gestión Estrategia	0.826	32	0.000
Organizaciones Inteligentes	0.859	32	0.001

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 13, las dimensiones y las variables, tiene un nivel de significancia menor a 0.05, por lo tanto dichas variables y dimensiones, son no paramétricas. Señalándonos de esta manera que a la hora que realicemos las pruebas de hipótesis, que debemos tener para realizar con RHO de Spearman.

En base a esta información, de que las variables son no paramétricas se obtuvo el estadígrafo de Correlación de Spearman, obtenido los siguientes datos, ver tabla 14

Tabla 14 Correlación de variables y dimensiones de hipótesis

			GESTION ORGANIZACIONAL (Agrupada)	GESTION INFRAESTRUCTURA (Agrupada)	GESTION ACADÉMICA (Agrupada)	GESTION ESTRATEGICA ICA	ORGANIZACIONES INTELIGENTES
Rho de Spearman	GESTION ORGANIZACIONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	,521**	,424*	,819**	,436*
		Sig. (bilateral)		0.002	0.016	0.000	0.013
		N	32	32	32	32	32
	GESTION INFRAESTRUCTURA (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,521**	1.000	,423*	,695**	,375*
		Sig. (bilateral)	0.002		0.016	0.000	0.034
		N	32	32	32	32	32
	GESTION ACADÉMICA (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,424*	,423*	1.000	,733**	,743**
		Sig. (bilateral)	0.016	0.016		0.000	0.000
		N	32	32	32	32	32
	GESTION ESTRATEGICA	Coeficiente de correlación	,819**	,695**	,733**	1.000	,584**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000
		N	32	32	32	32	32
	ORGANIZACIONES INTELIGENTES	Coeficiente de correlación	,436*	,375*	,743**	,584**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.013	0.034	0.000	0.000	
		N	32	32	32	32	32

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

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

Fuente: Elaboración propia

Mostrando de esta manera los distintos coeficientes de correlación, entre las dimensiones y las variables, así como si nivel de significancia.

CAPITULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de hipótesis

En este capítulo se realizó la contrastación y demostración de la hipótesis, para lograr esto se demostrará primero la hipótesis general, si es verdadera o falsa, para continuar posteriormente con las hipótesis específicas.

Hipótesis general:

Ho: “La gestión estratégica no se relaciona positivamente con la organización inteligente, **en** la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019”.

Ha: “La gestión estratégica se relaciona positivamente con la organización inteligente, **en** la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019”.

Para demostrar, si la hipótesis es verdadera o falsa, es necesario ver el nivel de significancia, entre las variables gestión estratégica y organización inteligente. Si el nivel de significancia es menor a 0.05 se acepta la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula. Se observa que el nivel de significancia es de 0.000 y es menor a 0.05, ver tabla 14. Ante esto podemos afirmar, que inferencialmente, existe una relación entre las variables gestión estratégica y organización inteligente. Además, para probar si tiene relación positiva, se recurre al coeficiente de correlación de estas dos variables, que según la tabla 14, dicho coeficiente es de 0.584, mostrando que existe un coeficiente de correlación positiva media. Demostrando de esta manera, que la hipótesis planteada por el investigador es verdadera.

Hipótesis específica 01

Ho: “La gestión organizativa no se relaciona positivamente la organización inteligente **en** la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019”.

H1: “La gestión organizativa se relaciona positivamente la organización inteligente **en** la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019”.

En la tabla 14, el nivel de significancia es de 0.013, entre la dimensión denominada gestión organizativa y la variable organización inteligente. Al realizar la contratación de este valor, se observa que es menor a 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se descarta la hipótesis nula respectiva. Con respecto a si se relaciona positivamente, se puede afirmar, que existe una correlación positiva baja, ya que su nivel de correlación entre la dimensión y la variable es de 0.436.

Hipótesis específica 02

Ho: “La gestión de infraestructura no se relaciona positivamente con la organización inteligente, **en** la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019”.

H2: “La gestión de infraestructura se relaciona positivamente con la organización inteligente, **en** la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019”.

Con respecto a la hipótesis 2, que mide si existe una relación positiva, entre la dimensión gestión de infraestructura y la variable organización inteligente, se puede afirmar que la hipótesis 2 alternativa es verdadera, que el nivel de significancia entre estas dos variables es de 0.034, siendo menor que el 0.05, que se necesita para demostrar que la hipótesis alternativa 2, es verdadera, ver tabla 14. Adicional a esto también podemos corroborar que se relaciona positivamente, al encontrar un coeficiente de 0.375, que señala que existe una correlación positiva baja, según (Hernandez, 2015)

Hipótesis específica 03

Ho: “La gestión académica no se relaciona positivamente con la organización inteligente, **en** la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019”.

H3: “La gestión académica se relaciona positivamente con la organización inteligente, **en** la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019”.

Con respecto a la hipótesis específica 3, que relaciona la dimensión gestión académica con la variable organizaciones inteligentes, se puede afirmar que la hipótesis alternativa es verdadera, porque según la tabla 14, el nivel de significancia entre esta dimensión con la variable organización inteligente es de 0.000. Además tiene un coeficiente de correlación de 0.743, que indica que se tiene una correlación positiva media, según (Hernandez, 2015).

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Con respecto a la hipótesis general, es ratificado por (Malaga, 2017), al afirmar que se ha establecido, que la visión y el trabajo en equipo, influyen en el nivel de gestión de la empresa. Otro autor que lo ratifica es (Guerrero, 2018), al afirmar, que existe una correlación positiva entre las variables organizaciones inteligentes y la eficiencia en el desarrollo empresarial. Así mismo (Gonzales, 2017), en su tesis de maestría, asegura que la gestión estratégica y la competitividad (organización inteligente), es alta y significativa. (Brume, Herrera, Barrera, & Nuñez, 2019) a su vez lo corrobora al afirmar que existe una fuerte correlación entre la gestión estratégica y las ventajas competitivas.

Con respecto a la hipótesis específica 1, que a la letra dice que la gestión organizativa se relaciona positivamente con la organización inteligente **en** la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019, esta afirmación es ratificada por (Uria & Rodriguez, 2019), ya que dicho autor afirma

que las organizaciones inteligentes deben ser considerada como una capacidad institucional que permite el desarrollo adecuados de los procesos cognitivos e informacionales, de tal forma que las organizaciones puedan desarrollarse bajo un enfoque de aprendizaje continuo. Otro autor que confirma la importancia de la relación entre la gestión organizativa y las organización inteligente es (Malaga, 2017), cuando afirma que el grado de influencia del aprendizaje de las organizaciones inteligentes se logra con el 50% de aprendizaje en equipo. Otro autor que ratifica esta relación es (Piaggio, 2017), al asegurar que existe una relación directa y significativa entre la Organización Inteligente y la Satisfacción laboral en la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial de la Universidad Privada de Tacna.

La hipótesis 2, que a la letra dice: que la gestión de infraestructura se relaciona positivamente con la organización inteligente, **en** la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019, es corroborado por (Cutipa, 2017), cuando manifiesta en sus conclusiones de su investigación que en estos tiempos es de suma importancia alcanzar la condición de organización inteligente, por las facilidades que esto representa para el flujo de procesos dentro de la organización, y este flujo se relaciona con la gestión de la infraestructura. Asimismo, (Lopez & Silva, 2017), lo menciona en una de sus conclusiones, al manifestar que las estrategias financieras que van a regir el funcionamiento y administración del consorcio, en cuanto a planeación, financiamiento, asignación de gastos, metas financieras, etc, mejoran las organizaciones inteligentes.

Con respecto a la hipótesis específica 3, que a la letra dice: La gestión académica se relaciona positivamente con la organización inteligente, **en** la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019, es confirmada por (Vallecidos, 2009) al afirmar que al convertirse en una organización inteligente, esta situación tendería a revertirse y se asumiría el rol de pioneras del conocimiento. Otro autor que ratifica la importancia de la relación entre la gestión académica y las organizaciones inteligentes, es (Calderas, 2012), cuando manifiesta que en el caso de la forma de manejar el cambio el mismo sería sistemático, evolutivo y mediante su gestión académica, para disminuir su impacto negativo y las resistencias. Esto



implica adoptar estrategias educativas, de sensibilización, de información y negociación. Adicionalmente, (Vasquez , 2018), corrobora esta afirmación, al manifestar que el Sistema de Gestión de Calidad, ha mejorado significativamente la inteligencia organizacional, dado que al aplicar el sistema de gestión de calidad, se observa que incremento dicha inteligencia organizacional.

A handwritten signature in black ink, located on the right side of the page. The signature is stylized and appears to be a personal name, possibly 'Vasquez'.

CONCLUSIONES

Resumiendo lo planteado en esta investigación, podemos llegar a las siguientes conclusiones.

Se logró determinar, con respecto al objetivo general, que si existe, una relación estadística significativa, entre la gestión estratégica y las organizaciones inteligentes, en este caso en la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019, donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.584.

Con respecto al objetivo específico 1, se logró determinar que existe una relación entre la gestión organizativa, con el nivel el desarrollo de la organización inteligente en la escuela de Ingeniería Industrial, encontrándose una relación estadísticamente significativa de 0.436 (coeficiente de correlación).

Asimismo, se logró demostrar el objetivo específico 2, encontrando que existe una relación estadísticamente significativa, entre la gestión de infraestructura y el desarrollo de la organización inteligente en la escuela de Ingeniería Industrial. Y esto queda demostrado con el coeficiente de correlación de 0.375, que se obtuvo de la prueba estadística correspondiente.

Y por último, se llegó a demostrar el objetivo específico 3, que buscaba, determinar si existe una relación estadística significativa, entre la gestión académica y el desarrollo de la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, como una organización inteligente. Esto quedó demostrado, con el coeficiente de correlación de 0.743.



RECOMENDACIONES

Establecidas las conclusiones de esta investigación se recomienda:

Con respecto a la conclusión 1, se llegó a determinar la relación entre la gestión estratégica y las organizaciones inteligentes. La gestión estratégica en la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, se encuentra en un 9.4% (con valoración, muy alta y alta gestión estratégica). Señalándonos que existe una pobre gestión estratégica, por eso se propone que se brinde cursos de capacitación al personal administrativo y gerencial, con la finalidad de elevar el estándar actual, al por lo menos un 50%, impactando de esta manera sobre el nivel de organización inteligente. Esto podría generar un nuevo tema de investigación, donde se realizaría un diagnóstico del sistema actual de la gestión estratégica y las organizaciones inteligentes, utilizando como modelo esta investigación. A continuación, la nueva investigación implementaría cursos de capacitación en gestión estratégica. Finalmente medir el impacto que tendría los mismos, sobre las organizaciones inteligentes, y de comprobarse que impactan positivamente, se podrían replicar en las otras escuelas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Por otro lado, con respecto, a la conclusión 2, se llegó a determinar que si existe relación entre la gestión organizacional y el nivel de organización inteligente en la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Al observar, la percepción que tiene los profesores de la buena gestión, solo el 6.3%, lo consideran como muy buena y buena gestión organizativa, señalándonos que existe una pobre gestión organizativa. Ante esta realidad se recomienda en primer lugar, establecer dos indicadores de gestión del desempeño organizacional y productividad documentaria, dos Indicadores de desempeño de las áreas funcionales y dos indicadores de desempeño de empleados. Estos indicadores deben estar automatizados y que se visualicen a través de una gráfica de control semanal, con la finalidad de evaluar permanentemente la gestión organizacional, así como un indicador de Nivel de organización inteligente, que incluso puede ser observado a través de celulares. De esta manera tener un control estricto sobre la evolución del



nivel de organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Asimismo, en la conclusión 3, se llegó a determinar la relación que existe entre la gestión de infraestructura y la organización inteligente de la misma. Como se observó en la presente investigación, el 12.5% de los encuestados, afirman que existe una muy alta y alta gestión de infraestructura. Esto solo representa una octava parte de los docentes, indicando una pobre gestión de infraestructura, aun cuando los locales de la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, son de primer nivel. Generando esta dimensión, una pobre contribución sobre su nivel de organización inteligente. Con la finalidad de mejorar esta dimensión, se debe establecer dos indicadores básicos de ocupación de infraestructura y dos indicadores de conservación de infraestructura, con sus graficas de control respectivo. Estos indicadores, pueden realizarse a través de un sistema automatizado (informatizados), observados y controlados, por medio de un aplicativo de celular.

Y por último, con respecto a la conclusión 4, se logró establecer la relación entre la gestión académica y las organizaciones inteligentes. Encontrándose que el 12,5% de los encuestados, manifiestan que existe una muy buena y buena gestión académica. Se puede deducir por este porcentaje, que el nivel de gestión académico es muy pobre, generando de esta manera, una pobre contribución sobre el nivel de organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Para revertir este pobre nivel de gestión, se debe establecer un indicador en el número de reclamos, los cuales deben ser presentados a través de un sistema informático anónimo. Además, se debe establecer dos indicadores de tutorías, uno puede ser número de horas de tutoría per cápita por alumno, y el otro puede ser el número de horas de tutoría, asimismo un sistema electrónico de registro de asistencia y control de notas, que debe ser actualizado semanalmente. Otro indicador clave debe ser el número de reclamos resueltos. Y por último, un sistema automatizado de evaluación del nivel de transferencia tecnológica, a través de simuladores (horas que debe estar en el simulador, o puntaje

mínimo que debe alcanzar con el simulador), para verificar que se ha realizado correctamente la transferencia de conocimiento del alumno. Todo esto se puede realizar con un sistema informatizado y a través de un aplicativo móvil.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and flourishes, positioned on the right side of the page.

BIBLIOGRAFIA

- Academia Europea de Pacientes. (15 de 05 de 2020). *Efecto secundario*. Obtenido de <https://www.eupati.eu/es/glossary/efecto-secundario/>
- Agudelo, G. (29 de 04 de 2020). *Modelos de gerencia estratégica* . Obtenido de <https://gustavo-agudelo-velez.webnode.es/blog/gerencia/gerencia-estrategica/conceptos-basicos-gerencia/modelos-de-gerencia-estrategica/>
- Alcover, C., Gil, F., & Barraza , A. (2004). Aprendizaje de equipo: adaptación en una muestra española de las escalas de actividades de aprendizaje. *Psicothema*, 378-383.
- Amaya, A. (31 de 05 de 2020). *Revista profesional online para psicólogos, psicoterapeutas y counsellors*. Obtenido de Paciencia: <http://bonding.es/paciencia/>
- Arroyo, C., & Peña, L. (2018). *La gestión estratégica de marketing y la satisfacción del cliente de radio corporación, Cerro de Pasco 2018*. Cerro de Pasco: Universidad daniel Alcidez carriòn.
- Arwoly. (4 de 09 de 2020). *Procedimiento para reclamos*. Obtenido de <http://www.arwoly.com/PDF/Arwoly%20Operativa%20-%20Procedimiento%20de%20atencion%20de%20reclamos.pdf>
- Ballarin, E. (12 de 05 de 2019). *Bienvenido a la gestión estratégica de tu negocio Episodio 1: Qué es, para qué sirve y cómo puede ayudar a Tu Negocio Horeca*. Obtenido de Barra de Ideas: <https://barradeideas.com/gestion-estrategica-negocio-horeca-que-es-para-que-sirve/>



- Bayona, C., & Gonzales, R. (2010). *La transferencia de conocimiento en la Universidad Pública de Navarra*. Pamplona: Universidad Pública de Navarra / Nafarroako Unibertsitate Publikoa.
- Brume, M., Herrera, H., Barrera, A., & Nuñez, I. (2019). Gestion estrategica como cataizador de la competitividad en las PyMes logistica del departamento del Atlantico -Colombia. *Espacios*, 1-8.
- Calderas, J. (2012). *Cambio organizacional inteligente en los programas de postgrado de la Universidad del Zulia*. Maracaibo: Universidad Rafael Belloso Chacin.
- Carrasco, I. (03 de 05 de 2020). *Estrategías para un reparto equitativo del trabajo en equipo*. Obtenido de <http://clavesliderazgoresponsable.blogspot.com/2016/11/estrategias-para-un-reparto-equitativo.html>
- Celpax. (06 de 11 de 2020). *El compromiso*. Obtenido de <https://www.celpax.com/es/que-es-el-compromiso/>
- Centro de Psicología. (07 de 05 de 2020). *¿Que es el esquema mental?* Obtenido de <https://www.psicoadapta.es/blog/que-es-el-esquema-mental/>
- Chao, M. (2009). *Áreas*. Guanajato: Universidad Virtual de Guanajato.
- Corral, F. (2007). Evaluación del Desempeño. *EOI-América / Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)* , 2-60.
- CREDINKA S.A. (4 de 9 de 2020). *Procedimiento de Atención de Reclamos y Quejas*. Obtenido de https://www.credinka.com/archivos/atencion_cliente/reclamos/procedimiento_atencion_reclamos_quejas.pdf



Cutipa, M. (2017). *Las organizaciones inteligentes y la gestión del talento humano en empresas ejecutoras de las obras del programa de mejoramiento y ampliación de servicios de agua y saneamiento en la provincia de Puno, periodos 2015 y 2016*. Puno: Universidad del Altiplano.

Datosmacros. (02 de 03 de 2020). Obtenido de Índice de Competitividad Global: <https://datosmacro.expansion.com/estado/indice-competitividad-global>

De Aparicio, X. (2009). La gestión del conocimiento y las Tics, en el siglo XXI. *Revista Universitaria de Investigación y Diálogo Académico*, 1-19.

Font, R. (2015). *Implantación del sistema de gestión de calidad según UNE en ISO 9001:2008. (Tesis doctoral)*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.

Garcia, J. (28 de 5 de 2020). *Diagrama Causal*. Obtenido de http://www.dinamica-de-sistemas.com/libros/diagrama_causal.htm

George, A. S. (2013). *Planeación estratégica lo que todo director debe saber*. Mexico: Continental.

Giraldo, J. (01 de 05 de 2020). *Gerencia Estratégica*. Obtenido de <https://juliangiraldo.wordpress.com/gerencia/gerenciaestrategica/>

Gonzales, A. (2017). *Gestión estratégica empresarial y competitividad de personal del Colegio Data System's Ingenieros*. Lima: Universidad Ricardo palma.

Guerrero, J. (2018). *Las organizaciones inteligentes y el desarrollo empresarial de la trattoria la original, San Juan de Miraflores – 2017*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.

Hernandez, R. (2015). *Metodología de investigación*. Mexico: McGraw-Hill.

Jaramillo, R. (2012). *Trabajo en equipo*. Estados Unidos Mexicanos.



- León R. Tejada E. y Yataco M. (2003). Las organizaciones inteligentes. *Industrial Data*, 82-87.
- Leon, R., Tejada, E., & Yataco, M. (2003). Las organizaciones inteligentes. *Industrial data*, 82-87.
- Lopez, E. (3 de 09 de 2020). *El concepto y las finalidades de la tutoría universitaria: una consulta a expertos*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338253221004.pdf>
- Lopez, F., & Silva, J. (2017). *Análisis y propuesta de mejora de la gestión estratégica de la ONGD DESCO*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Malaga, V. (2017). *Influencia de las organizaciones inteligentes en las gestiones de las empresas privadas y públicas de Tacna*. Tacna: Universidad nacional Jorge Basadre.
- Mc Graw Hill. (24 de 05 de 2020). *La empresa y su organización*. Obtenido de <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448199359.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional Colombia. (2015). *Manual de uso, conservación y mantenimiento de infraestructura educativa*. Bogota: Mineducación.
- Ministerio de Educación Peru. (03 de 05 de 2020). *Portafolio*. Obtenido de <https://www.ugel01.gob.pe/mision-y-vision-institucional/>
- Ministerio de Educacion. (S.f de S.f de S.f). *Mapa de procesos del ministerio de educacion*. Obtenido de Secretaría de Planificación Estratégica: http://www.minedu.gob.pe/transparencia/pdf/manual_procedimientos/mapa_de_procesos_minedu.pdf
- Montero, M. (2012). El Concepto de Intervención Social desde una Perspectiva PsicológicoComunitaria. *MEC-EDUPAZ*, 54-76.



- Morales, J., Moya, M., Gaviria, E., & Cuadro, L. (17 de 05 de 2020). *Prejuicio y actitud, una relación que une o rompe relaciones*. Obtenido de <https://www.ucn.edu.co/virtualmente/noticias/Paginas/Ciberhumanos.aspx>
- Moreno, C., & Velaz, J. (2012). La construcción del conocimiento: un nuevo enfoque de la educación actual. *Filosofía de la educación*, 251-267.
- Nieto, C. (2020). Enfoque sistémico en los procesos de gestión humana. *Rev. esc.adm.neg*, 120-137.
- Perez, J., & Cortez, J. (2009). Medición y validación del desempeño organizacional como resultado de acciones de aprendizaje. *Revista Ciencias Estratégicas*, 251-271.
- Piaggio, M. (2017). *La organización inteligente y la satisfacción laboral en la Escuela Profesional de Ingeniería Comercial de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, período 2016*. Tacna: Universidad Privada de tacna.
- Que estudiar. (08 de 03 de 2020). *Ranking de Universidades Peruanas*. Obtenido de <https://www.queestudiar.org/rankings/ranking-de-universidades-peruanas/>
- Reaño, J. (12 de 02 de 2017). Generación' del cambio. *El correo -Vizcaya*, pág. 1.
- Resolucion-secretaria-general-n239-2018-minedu. (3 de 09 de 2020). *Resolucion-secretaria-general-n239-2018-minedu.pdf*. Obtenido de <https://www.pronied.gob.pe/wp-content/uploads/2019/04/resolucion-secretaria-general-n239-2018-minedu.pdf>
- Rivera, H., & Malaver, M. (2011). *¿Qué estudia la estrategia?* Bogota: Universidad del Rosario.



- Rodriguez, G. (2013). *Red de inteligencia compartida organizacional como soporte a la toma de decisiones (Tesis doctoral)*. Habana: Universidad de la Habana.
- Romero, O. (2016). *La gestión estratégica y su influencia institucional en los planes estratégicos de las universidades públicas del Ecuador. Caso: Universidad Técnica de Machala*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Scribd. (18 de 11 de 2020). *Jerarquización de los problemas*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/246273614/Jerarquizacion-de-Los-Problemas-1>
- Senge, P. (2011). *La quinta disciplina*. Mexico: Granica.
- Tamayo, Y. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Elsevier*, 70-77.
- Thomson, A. (31 de 08 de 2020). *Gestión de la información y registro de los datos*. Obtenido de http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/national_forest_assessment/images/PDFs/Spanish/KR2_ES__9_.pdf
- Uria, S., & Rodriguez, Y. (2019). Inteligencia organizacional: Aproximación teórica a su concepción y desarrollo. *Londrina*, 356-382.
- Valdivia, L. (2017). *Pensamiento sistémico en el análisis de la implementación del plan estratégico en la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional del Callao – 2017. Tesis doctoral*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Valdivia, L. (2017). *Pensamiento sistémico en el análisis de la implementación del plan estratégico en la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional del Callao – 2017. Tesis doctoral*. Lima: Universidad Nacional federico Villarreal.



Vallecidos, C. (2009). *Modelo de Gestión basado en*. Tecana American University.

Vasquez , S. (2018). *Sistema de gestión de calidad para desarrollar la inteligencia organizacional de la unidad de gestión educativa local - Rioja*. Tarapoto: Universidad Nacional de Sam Martín.

A handwritten signature in black ink, located on the right side of the page. The signature is stylized and appears to be a personal name.

ANEXOS

A handwritten signature in black ink, located in the upper right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a name, possibly "J. M. ...".

Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología a utilizar
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables Generales	
¿Cómo la gestión estratégica se relaciona con la organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2019?	Determinar la relación entre la gestión estratégica y la organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019	La gestión estratégica se relaciona positivamente con la organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019	VARIABLES INDEPENDIENTE GENERAL (VIG).- gestión estratégica VARIABLE DEPENDIENTE GENERAL (VDG).- organización inteligente	1) Investigación del marco teórico 2) Determinación de tamaño de muestra 3) Elaborar la encuesta 4) Recoger datos de la encuesta
Problema Especifico	Objetivo Especifico	Hipótesis Especifico	Variables especificas	5) Procesar la información en Spss
¿Cómo la gestión organizativa se relaciona con la organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2019?	Determinar la relación entre la gestión organizativa y la organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019	La gestión organizativa se relaciona positivamente la organización inteligente en la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019	VARIABLE DEPENDIENTE ESPECIFICO (VD1).- gestión organizativa	6) Determinar resultados 7) Analizar los datos 8) Determinar valides, estadísticamente, de hipótesis 01
¿Cómo la gestión de infraestructura se relaciona con la organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2019?	Determinar la relación entre la gestión de infraestructura y la organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019	La gestión de infraestructura se relaciona positivamente con la organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019	VARIABLE DEPENDIENTE ESPECIFICO (VD2).- gestión de infraestructura	9) Determinar valides, estadísticamente, de hipótesis 02. 10) Determinar valides, estadísticamente, de hipótesis general
¿Cómo la gestión académica se relaciona con la organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega – 2019?	Determinar la relación entre la gestión académica y la organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019	La gestión académica se relaciona positivamente con la organización inteligente, en la Escuela de Ingeniería Industrial, Universidad Inca Garcilaso de la Vega -2019	VARIABLE DEPENDIENTE ESPECIFICO (VD3).- gestión académica	11) Presentar informe

Fuente: Elaboración propia

Instrumentos de recolección de datos

Nº encuesta:

Fecha: / /

INSTRUCCIONES. Estimados docentes, este cuestionario está diseñado para ayudarte a reflexionar sobre tu opinión sobre la gestión estratégica y las organizaciones inteligentes. No hay contestaciones buenas o malas, por tanto trata de responder sinceramente a lo que se te plantea.

Gracias por tu colaboración.



Pregunta	a	b	c	d	e
1. ¿Usted observa que la institución tiene una visión clara de lo que desea alcanzar?	No tiene	No sé si tiene	Si tiene		
2. ¿Su nivel paciencia con respecto a la institución lo considera?	Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena
3. ¿Usted está comprometido con los resultados obtenidos con la institución?	No siempre	Pocas veces	Me es indiferente	Mayormente	Siempre
4. ¿Usted aporta nuevas ideas para la institución?	No siempre	pocas veces	Me es indiferente	Mayormente	Siempre
5. ¿Usted propicia cambios positivos en la institución?	No siempre	pocas veces	Me es indiferente	Mayormente	Siempre
6. ¿Usted genera nuevas formas de pensar y nuevos esquemas?	No siempre	pocas veces	Me es indiferente	Mayormente	Siempre
7. ¿Usted se renueva con nuevo conocimiento, acorde a la realidad?	No siempre	pocas veces	Me es indiferente	Mayormente	Siempre
8. ¿Usted, tiene ideas pre concebidas de las personas, antes de conocerlas?	No siempre	pocas veces	Me es indiferente	Mayormente	Siempre
9. ¿Usted tiene claro, la visión de la institución?	No siempre	pocas veces	Me es indiferente	Mayormente	Siempre
10. ¿Usted tiene claro, las estrategias e indicadores de la institución?	No siempre	pocas veces	Me es indiferente	Mayormente	Siempre
11. ¿Usted tiene claro, los objetivos del equipo donde se desarrolla?	No siempre	pocas veces	Me es indiferente	Mayormente	Siempre
12. ¿Usted, observa una distribución de tareas, entre los integrantes del equipo?	No siempre	pocas veces	Me es indiferente	Mayormente	Siempre
13. ¿Usted observa que se reúnen todas los aporte de los integrantes del grupo, para mejorar la idea. ?	No siempre	pocas veces	Me es indiferente	Mayormente	Siempre
14. ¿Usted prioriza los problemas que se le presentan en el su centro de trabajo?	No siempre	pocas veces	Me es indiferente	Mayormente	Siempre

15. ¿Usted utiliza los diagramas causales?	No siempre	pocas veces	Me es indiferente	Mayormente	Siempre
16. ¿Usted toma en cuenta los efectos colaterales de sus decisiones?	No siempre	pocas veces	Me es indiferente	Mayormente	Siempre
17. ¿Usted toma en cuenta el impacto de sus decisiones sobre la institución?	No siempre	pocas veces	Me es indiferente	Mayormente	Siempre
18. ¿Usted tiene la posibilidad de intervenir, en las situaciones que se presentan en la institución?	No siempre	pocas veces	Me es indiferente	Mayormente	Siempre

Fuente: Elaboración propia

Validación de instrumentos

OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título

“La Gestión Estratégica y su Relación con las Organizaciones Inteligentes, en la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega”

Indicaciones: señor especialista, luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación intitulado “La Gestión Estratégica y su Relación con las Organizaciones Inteligentes, en la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega”, con la matriz de consistencia, le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional, valorar si el instrumento cumple los requisitos necesarios.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo					x
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables					x
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					x
4	Organización	Existe una organización lógica				x	
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					x
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas				x	
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa					x
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices					x
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnostico					x

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5:

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y nombres	Ortega Rojas Yesmi		
Nro de DNI	06798112		
Grado academico	Magister en Ingenieria de Sistemas		
			Firma

OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
 Titulo

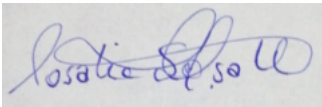
“La Gestión Estratégica y su Relación con las Organizaciones Inteligentes, en la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega”

Indicaciones: señor especialista, luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación intitulado “La Gestión Estratégica y su Relación con las Organizaciones Inteligentes, en la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega”, con la matriz de consistencia, le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional, valorar si el instrumento cumple los requisitos necesarios.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo					X
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				X	
4	Organización	Existe una organización lógica					X
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					X
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa					X
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices					X
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnostico					X

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5:

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y nombres	Sosa Urcia Rosalia	 _____ Firma
Nro de DNI	16477570	
Grado academico	En Ingenieria industrial, con mension en gestion de operaciones y productividad	

OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título

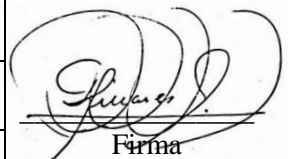
“La Gestión Estratégica y su Relación con las Organizaciones Inteligentes, en la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega”

Indicaciones: señor especialista, luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación intitulado “La Gestión Estratégica y su Relación con las Organizaciones Inteligentes, en la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega”, con la matriz de consistencia, le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional, valorar si el instrumento cumple los requisitos necesarios.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo				X	
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					X
4	Organización	Existe una organización lógica					X
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa					X
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices					X
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnostico					X

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5:

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y nombres	Linares Sánchez, Guillermo Gilberto	 Firma
Nro de DNI	06814198	
Grado academico	Magister	

Base de datos

NRO	GESTION ESTRATEGICA										ORGANIZACIONES INTELIGENTES																		
	D.A.1			D.A.2			D.A.3				D.B.1			D.B.2					D.B.3			D.B.4			D.B.5				
	Ind_A.1.1	Ind_A.1.2	Ind_A.1.3	Ind_A.2.1	Ind_A.2.2	Ind_A.3.1	Ind_A.3.2	Ind_A.3.3	Ind_A.3.4	Ind_A.3.5	Ind_B.1.1	Ind_B.1.2	Ind_B.1.3	Ind_B.2.1	Ind_B.2.2	Ind_B.2.3	Ind_B.2.4	Ind_B.2.5	Ind_B.3.1	Ind_B.3.2	Ind_B.4.1	Ind_B.4.2	Ind_B.4.3	Ind_B.5.1	Ind_B.5.2	Ind_B.5.3	Ind_B.5.4	Ind_B.5.5	
1	2	1	2	1	4	2	1	2	1	3	2	4	2	4	3	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	2	3	2	
2	4	3	3	1	4	2	1	2	1	3	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	3	4	3	
3	2	2	2	2	3	2	1	3	1	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	4	4	4	3	2	4	4	2	
4	3	2	3	1	4	1	2	3	1	1	3	3	3	4	3	4	2	3	4	2	4	1	2	4	3	3	4	3	
5	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	4	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	
6	2	2	3	1	3	2	1	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	1	2	3	3	1	2	3	2	
7	1	2	1	2	3	3	2	3	1	4	4	3	3	4	3	2	1	4	3	1	3	2	4	3	3	3	3	4	
8	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	2	
9	1	1	2	1	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	4	3	2	2	2	1	1	2	2	1	
10	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	
11	2	2	2	2	3	1	1	2	1	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	2	3	
12	2	3	3	1	3	2	1	2	2	3	3	4	2	5	3	2	4	2	5	2	5	3	5	3	4	1	2	4	
13	2	2	4	2	3	3	2	3	1	3	4	4	3	3	2	2	1	4	2	5	4	2	4	3	3	2	3	3	
14	3	1	1	1	4	2	2	3	1	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	2	5	4	4	3	5	3	3	2	
15	3	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	5	3	2	1	2	2	2	4	1	3	2	3	3	3	2	2	1	
16	3	3	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	
17	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	5	2	4	3	5	3	3	5	2	4	4	4	2	4	3	
18	2	2	2	1	2	3	2	3	2	5	4	3	3	5	3	2	2	3	4	3	4	2	5	5	4	3	4	4	
19	3	2	2	1	3	3	2	4	2	4	4	3	2	5	4	3	3	3	5	3	4	2	3	5	5	3	4	5	
20	3	4	3	2	4	3	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	2	5	3	2	5	3	4	5	5	3	3	4	
21	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	2	4	3	5	4	3	3	3	3	
22	3	2	3	3	4	2	2	2	1	3	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	5	2	4	4	4	3	4	2	
23	3	3	3	1	2	2	1	3	1	3	3	3	2	5	4	4	3	5	3	2	5	3	3	3	5	3	4	2	
24	3	2	4	2	4	3	1	2	1	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	5	2	4	4	3	3	5	3	
25	5	2	3	2	3	3	2	2	1	3	4	2	2	4	3	4	3	5	4	3	3	3	5	5	4	4	3	4	
26	3	3	2	3	4	4	3	5	4	3	5	3	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	
27	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	5	4	3	4	5	5	2	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	
28	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
29	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
30	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	3	5	3	5	4	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	
31	2	3	2	2	4	3	2	3	1	3	5	4	3	5	4	4	2	3	4	4	2	2	3	5	3	4	3	4	
32	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	

Fuente: Elaboración propia