



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POST GRADO**

TESIS

**CAPACIDAD PARA LA GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO Y CALIDAD DEL APRENDIZAJE
DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE
ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD “ALAS
PERUANAS”, FILIAL ICA**

**PRESENTADO POR:
BACH. NUÑEZ ROMÁN, Enma**

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**ICA – PERÚ
2016**

DEDICATORIA

A mis padres por ser la razón
de mi esfuerzo de superación
Profesional

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento a la Promotora de la Universidad “Alas Peruanas”, al Director de la Escuela de Postgrado y a los catedráticos de la Universidad Alas Peruanas, quienes han contribuido en el proceso de mi formación profesional a nivel de posgrado.

RESUMEN

Esta investigación titulada “Capacidad para la gestión del conocimiento y calidad del aprendizaje de los estudiantes de la facultad de administración de la universidad Alas Peruanas, filial Ica” tuvo como objetivo establecer el tipo de relación existente entre el nivel de desarrollo de las capacidades para la gestión del conocimiento y la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas filial Ica.

Por su finalidad esta investigación es una investigación básica, de nivel correlacional, se trabajó con una muestra de 142 estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, filial Ica, y se empleó como instrumentos de recolección de datos una Guía de auto observación y una prueba de capacidad.

Se obtuvo como resultado la existencia de una relación positiva entre las capacidades para localizar y organizar el conocimiento y el rendimiento académico de los estudiantes, lo que se evidenció mediante el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados, resultando esta correlación de $r = 0.9298$ para la hipótesis específica 1, y entre la capacidad para la generación y transferencia del conocimiento y el nivel de adquisición de habilidades cognitivas de los estudiantes un coeficiente de correlación de $r = 0.9330$ para la hipótesis específica 2.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, calidad del aprendizaje, relación positiva, rendimiento académico

ABSTRACT

This research entitled "capacity for the management of knowledge and quality of the training of the students of the Faculty of administration of the universidad Alas Peruanas, subsidiary Ica" aimed to establish the kind of relationship between the level of development of capacities for the management of the knowledge and the quality of the training of the students of the Faculty of administration of the University Alas Peruanas subsidiary Ica.

Its purpose this research is a basic research, correlational level, worked with a sample of 142 students in the Faculty of administration of the University Alas Peruanas, subsidiary Ica, and used as instruments of data collection a guide to self-observation and a test of ability.

Resulted in the existence of a positive relationship between the capabilities to locate and organize knowledge and academic performance of the students, which was evidenced by the correlation coefficient of Pearson for grouped data, resulting in this correlation of $r = 0.9298$, for the specific hypothesis 1, and between the capacity for the generation and transfer of knowledge and the level of acquisition of cognitive abilities of students, a correlation coefficient of $r = 0.9330$ for the specific hypothesis 2.

Keywords: Management knowledge, quality of learning, academic achievement, positive relationship

ÍNDICE

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	8

CAPÍTULO I PLANEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. Descripción de la realidad problemática	10
1.2. Delimitación de la investigación	11
1.3. Problema de investigación (formulación del problema)	13
1.3.1. Problema genera	13
1.3.2. Problemas específicos	13
1.4. Objetivos de la investigación	13
1.4.1. Objetivo general	13
1.4.2. Objetivos específicos	14
1.5. Hipótesis de la investigación	14
1.5.1. Hipótesis general	14
1.5.2. Hipótesis específicas	14
1.5.3. Identificación y clasificación d variables e indicadores	15
1.6. Diseño de la investigación	17
1.6.1. Tipo de investigación	17
1.6.2. Nivel de investigación	17
1.6.3. Diseño de investigación	17
1.6.4. Método: Hipotético deductivo	18
1.7. Población y muestra de la investigación	18

1.7.1. Población	18
1.7.2. Muestra	18
1.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
1.8.1. Técnicas	20
1.8.2. Instrumentos	22
1.9. Justificación e importancia de la investigación	24

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio	27
2.2. Bases teóricas	35
2.3. Definición de términos básicos	53

CAPÍTULO III PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Presentación e interpretación de resultados	57
3.2. Contraste de hipótesis	68
3.3. Discusión	82

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

1. Fuentes de información
2. Matriz de consistencia
3. Encuesta

INTRODUCCIÓN

La gestión del conocimiento implica una relación con la nueva economía y la sociedad de la información. Es por ello que debe integrarse la gestión del conocimiento en la política de recursos humanos de las organizaciones modernas a fin de crear y almacenar conocimiento para su posterior distribución y uso. Ésta será la ventaja competitiva, el valor añadido que una empresa ha de crear para sus clientes: proponiendo el uso adecuado de la información, del conocimiento como fuente de diferenciación en un mercado cada vez más competitivo y global.

Los recursos tangibles de la organización tales como capital, mano de obra han de ser reemplazados por los recursos intangibles o capacidades, mezcla de habilidades y conocimientos que provienen de la creación, obtención, almacenamiento y difusión del conocimiento. Dicho conocimiento permitirá saber las necesidades de los clientes, cómo mejorar el servicio de atención, cómo optimizar los procesos de producción, resolver problemas, aprovechar nuevas oportunidades de negocio.

El siglo XXI se caracteriza por ser la era del conocimiento. Los activos intangibles (recursos humanos, propiedad intelectual, etc.) han pasado a desempeñar un papel importante en la economía de las empresas, convirtiéndose el conocimiento en un elemento fundamental para la competitividad y el desarrollo económico.

La gestión del conocimiento (GC) ha adquirido, por tanto, una importancia significativa como factor de cambio y desarrollo en todo el quehacer de la sociedad. Su principal misión es crear un ambiente en el que el conocimiento y la información disponibles en una organización sean accesibles y puedan ser usados para estimular la innovación, provocar mejoras en la toma de decisiones y producir nuevos conocimientos; la clave está en crear una cultura en la que la información y el conocimiento se valoren, se compartan, se gestionen y se usen eficaz y eficientemente.

Según Nonaka Takeuchi (1995) la Gestión del Conocimiento es un proceso de interacción entre el conocimiento tácito y explícito con una naturaleza dinámica y continua, constituyendo un espiral de transformación permanente que se desarrolla en las siguientes fases: La socialización, exteriorización, la combinación la interiorización y la asimilación.

En lo que respecta al aprendizaje universitario, el siglo XXI ha traído consigo una enorme cantidad de transformaciones en muchas esferas de la vida social, educativa, tecnológica, científica y familiar. Estas transformaciones han tocado de manera particular el ámbito educativo, con reformas en sus modelos educacionales y con ello los estudiantes universitarios hacen una ruptura con paradigmas de corte positivista en donde el alumno era visto como una fuente restringida por los arreglos contingenciales del profesor programador, los cuales se establecen incluso antes de la situación instruccional (Hernández Rojas,1998). Aquel sujeto cuyo desempeño y aprendizaje escolar podía ser arreglado desde el exterior, se encuentra en un proceso de emancipación y toma conciencia ahora participa activamente en su propio aprendizaje, a través del desarrollo de sus habilidades o capacidades para la gestión del conocimiento.

En esta investigación se establece la existencia de una relación positiva entre las variables de estudio como son la capacidad para la gestión del conocimiento y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Universitarios de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas filial Ica.

CAPÍTULO I

PLANEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Los grandes cambios que se vienen dando en los inicios del tercer milenio han trastocado profundamente los cimientos de la modernidad. Los fenómenos de globalización, el desarrollo inusitado de la tecnología y la ciencia, la búsqueda de la calidad total en todos los ámbitos del quehacer humano, etc. han configurado unas características muy particulares del mundo actual, lo que a su vez significa como manifiesta Daniel Bell (1976), Virgilio Roel Pineda (1998) y otros, que hemos ingresado a una nueva era, a la “Era del Conocimiento”, a la sociedad post moderna, a la sociedad del conocimiento.

Una de las fundamentales características de esta Era del Conocimiento es que el centro de todas las preocupaciones tanto de las naciones, como de las empresas y naturalmente de las instituciones educativas como la Universidad, es la **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**.

Y como consecuencia de ello, el desarrollo de la capacidad de gestión del conocimiento de las personas, de las empresas y de las naciones es precisamente el capital máspreciado en la época actual, en la Era del Conocimiento. En particular en el ámbito de la Docencia Universitaria, es

indispensable efectuar diagnóstico de las capacidades de gestión del conocimiento, relacionar con el rendimiento académico y proponer estrategias adecuadas para potenciar y desarrollar esta capacidad. En este proyecto de investigación que lleva por título: “CAPACIDAD PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CALIDAD DEL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS FILIAL ICA”, precisamente se busca establecer la relación existente entre las capacidad para la gestión del conocimiento y la variable calidad del aprendizaje.

De acuerdo con las bases teóricas que sustentan la importancia del desarrollo de las capacidades para la gestión del conocimiento, se espera demostrar que posesión de una mayor o menor capacidad de gestión del conocimiento por parte de los docentes participantes de la sección de maestría que ofrecen en el ámbito de Cañete estudios de post grado, va asociado a un aprendizaje de mayor o menor calidad. De esta manera es posible identificar los factores por las que algunos docentes participantes de estudios de maestría tienen mayor calidad en su aprendizaje y otros por el contrario tienen deficiencias que es necesario superar mediante estrategias pertinentes.

1.2. Delimitación de la investigación

En resumen este trabajo de investigación queda delimitado de la siguiente manera:

1.2.1. Delimitación espacial.

En cuanto a la delimitación espacial, esta investigación se llevó a cabo en la facultad de Administración de la Universidad “Alas Peruanas”; -Ica.

1.2.2. Delimitación temporal:

En cuanto a la delimitación temporal, esta investigación se circunscribe al año 2015 y parte del año 2016, aunque es una investigación correlacional y de corte transversal.

1.2.3. Delimitación conceptual

Las variables de estudio en esta investigación tienen el siguiente concepto:

Gestión del conocimiento:

La gestión del conocimiento es el proceso por el cual una organización, facilita la trasmisión de informaciones y habilidades a sus empleados, de una manera sistemática y eficiente. Es importante aclarar que las informaciones y habilidades no tienen por qué estar exclusivamente dentro de la empresa, sino que pueden estar o generarse generalmente fuera de ella. Y las capacidades para la gestión del conocimiento, hacen referencia a las habilidades del estudiante para este proceso.

Calidad del aprendizaje:

El aprendizaje se concibe como la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes en la interrelación entre el sujeto que aprende y su medio

La calidad alude a la sustancia del aprendizaje, a lo que queda en la estructura cognitiva luego del proceso de enseñanza-aprendizaje. Un aprendizaje de calidad es aquel que logra captar lo más importante de los contenidos y retenerlos en la memoria a largo plazo, pues se integran en forma significativa con los conocimientos anteriormente adquiridos. Un aprendizaje de calidad es creativo, crítico, pertinente, relevante, significativo, útil.

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN (FORMULACIÓN DEL PROBLEMA)

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿Qué relación existiría entre las capacidades para la gestión del conocimiento y la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” filial Ica?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

Problema Específico 1

¿Qué relación existiría entre el nivel de desarrollo de las capacidades para la localización y organización del conocimiento y el rendimiento académico de los de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” filial Ica?

Problema Específico 2

¿Qué relación existiría entre la capacidad para generar y transferir conocimientos y el nivel de adquisición de habilidades cognitivas de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” filial Ica?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los objetivos de la investigación son los siguientes:

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer el tipo de relación existente entre el nivel de desarrollo de las capacidades para la gestión del conocimiento y la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” filial Ica.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Objetivo Específico 1

Establecer la relación existente entre el nivel de desarrollo de las capacidades para localizar y organizar el conocimiento y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” filial Ica

Objetivo Específico 2

Determinar la relación existente entre la capacidad para generar y transferir conocimientos y el nivel de adquisición de habilidades cognitivas de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” filial Ica.

1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existiría una relación significativa entre el nivel de desarrollo de las capacidades para la gestión del conocimiento y la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” filial Ica.

1.5.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS

Hipótesis específica 1.

Existiría una relación significativa entre el nivel de desarrollo de las capacidades para localizar y organizar el conocimiento y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas filial Ica

Existiría una relación significativa entre la capacidad para la generación y transferencia del conocimiento y el nivel de adquisición de habilidades cognitivas de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad “Alas Peruanas” filial Ica

1.5.3. IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE VARIABLES INDICADORES VARIABLE CAPACIDAD PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.

a) Definición conceptual

Liderazgo educativo es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección u organización de la institución educativa, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes. La esencia del liderazgo educativo está en aumentar la influencia educativa (autoridad) sobre los estudiantes por encima del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la institución educativa

b) Definición operacional

VARIABLE X	ASPECTOS DIMENSIONALES	INDICADORES
Capacidad para la gestión de conocimiento	<p>a) Aspecto organizativo del conocimiento.</p> <p>b) Aspecto de generación y transferencia del conocimiento.</p>	<p>a 1. Nivel de desarrollo de las capacidades para localizar el conocimiento</p> <p>a 2. Nivel de desarrollo de las capacidades para organizar el conocimiento.</p> <p>b 1) Nivel de desarrollo de las capacidades para la generación del conocimiento</p> <p>b 2) Nivel de desarrollo de las capacidades para la transferencia del conocimiento</p>

VARIABLE CALIDAD DEL APRENDIZAJE

a. Definición conceptual

Bajo el enfoque cognitivo, enfoque que es asumido en este proyecto, la calidad del aprendizaje está referido a los diferentes niveles en la jerarquía del dominio cognitivo establecido por diferentes autores, dentro de los que se asume lo

propuesto por Bloom. En este sentido, se establece 6 niveles. Desde el más alto o de mayor calidad hasta el de menor calidad, estos niveles son:

b. Definición operacional

Operacionalmente la calidad del aprendizaje es el producto de una evaluación expresado en términos cuantitativos o cualitativos:

VARIABLE DEPENDIENTE	ASPECTOS DIMENSIONALES	INDICADORES
CALIDAD DEL APRENDIZAJE	a) Aspecto cuantitativo.	Niveles de aprendizaje en la escala vigesimal: a) Muy bueno . 17 – 20 Pts. b) Bueno : 13 – 16 Pts. c) Regular : 09 – 12 Pts. d) Deficiente : 05 – 08 Pts. e) Muy deficiente: 00 – 04 Pts.
	b) Aspecto cualitativo.	Niveles de habilidades cognitivas: 1. Capacidad para juzgar o evaluación. 2. Capacidad de síntesis. 3. Capacidad de Análisis. 4. Capacidad para aplicación o uso de conocimientos. 5. Capacidad de comprensión 6. Reproducción del conocimiento.

1.6. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

1.6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Por su finalidad esta investigación es Básica (Hernández, 2010), debido a que busca determinar la relación existente entre las variables de estudio, en el contexto de esta investigación.

De acuerdo con Arnau (2004), el tipo de investigación que se empleará será descriptivo correlacional de corte transversal, ya que se relaciona la capacidad de gestión del conocimiento y la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

1.6.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

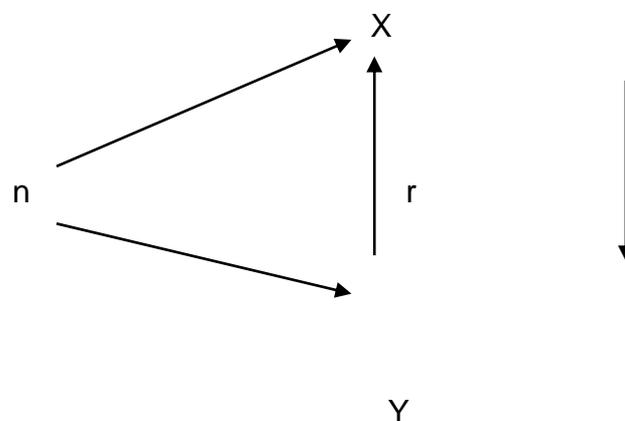
El nivel de investigación corresponde a una investigación descriptiva correlacional, de modo que en esta investigación no se establece relaciones de tipo causal entre las variables de estudio, sino simplemente relaciones de covarianza.

1.6.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño a ser utilizado para la investigación es correlacional de naturaleza transversal. Este diseño establece si existe o no correlación entre la capacidad para la gestión del conocimiento y la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la muestra.

De acuerdo con Kerlinger (2004), todo diseño de investigación correlacional tiene la intención de establecer si es que entre dos variables se presenta una relación de asociatividad que no tiene absoluto valor de naturaleza causal; sólo se investiga si entre ambas variables hay una relación de asociación o covarianza entre las variables de estudio.

La representación esquemática del diseño es la siguiente:



Donde:

n : Muestra seleccionada

X : Variable capacidad para la gestión del conocimiento.

Y : Variable Calidad del aprendizaje.

r : Coeficiente de correlación.

1.6.4. MÉTODO: Hipotético deductivo

El método empleado corresponde al hipotético deductivo, de modo que se recogerá de manera sistemática los datos requeridos, luego se procede a tabular e interpretar los resultados, utilizando para tal efecto estadígrafos de tendencia central como de dispersión.

Para la prueba de hipótesis se empleará el coeficiente de correlación de Pearson.

1.7. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1. POBLACIÓN.

La población de estudio en esta investigación se constituye de todos los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas filial Ica.

Cuantitativamente se compone de 220 estudiantes del año lectivo 2015.

1.7.2. MUESTRA

La muestra considerada se constituye de 142 estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas filial Ica. Esta cifra se ha determinado con un nivel de significancia de 2 sigmas, 5 % de error muestral y un valor de 50 de P (posibilidad de éxito) y 50 para Q (posibilidad de error).

La fórmula empleada para la determinación del tamaño es el siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{E^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

n = Muestra.

N : Población.

Z : Nivel de confianza adoptado. (sigmas)

E : Error muestral.

P : Prevalencia estimada de la presencia en el universo de la variable estudiada.

Aplicando la fórmula se obtiene el siguiente resultado:

$$n = \frac{2^2 \times 220 \times 50 \times 50}{5^2 \times 219 + 2^2 \times 50 \times 50}$$

$$n = \frac{4 \times 220 \times 2500}{25 \times 219 + 10000}$$

$$n = \frac{2200000}{15475}$$

$$n = 142u$$

CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Se ha tomado en cuenta los siguientes criterios:

A. Criterio de Inclusión:

Unidades de la muestra independientemente de su género mayores de edad (18 a más años de edad).

B. Criterios de Exclusión:

Unidades de muestra menores de 18 años y los que estando matriculados, no asisten a sus labores académicas con regularidad.

1.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.8.1. TÉCNICAS

Teniendo en cuenta la naturaleza de esta investigación las técnicas de recolección de datos empleados son las siguientes:

a. Técnica de encuesta

Esta técnica consiste en recoger los datos necesarios mediante un cuestionario u otro instrumento de acuerdo con las necesidades de la investigación.

b. Técnica de fichaje.

Esta técnica consiste en recoger datos y registrar en fichas de investigación dichos datos. Esta técnica se empleará para estructurar el marco teórico de la investigación, así como el marco conceptual.

c. Técnica de Observación

Esta técnica consiste en recoger datos mediante los sentidos, utilizando como instrumento una Guía de auto observación. Dentro de los tipos de observación a emplearse, se utilizará la observación indirecta.

Técnicas de procesamiento de datos

El procesamiento de los datos recolectados, es decir el tratamiento estadístico, comprende las siguientes etapas:

a) Clasificación de Datos

Es la etapa del procesamiento de datos que consistió en seleccionar los datos obtenidos en función de diferentes criterios como la validez de los datos, el diseño seleccionado, estadígrafos que se emplearon, etc.

b) Codificación de Datos

La codificación consistió en asignar códigos o valores a cada uno de los datos con el objetivo de favorecer su identificación, así como el procesamiento estadístico. La asignación de códigos es fundamental para un procesamiento estadístico; de la misma manera es muy importante para la extracción de conclusiones con base estadística.

c) Tabulación de Datos

Se refiere a elaboración de cuadros estadísticos, de acuerdo con el diseño de investigación y la naturaleza de las escalas de medición de las variables de estudio. Los estadígrafos empleados en la tabulación serán tanto las de tendencia central como de dispersión.

d) Análisis e Interpretación de Datos

Una vez elaborado los cuadros estadísticos, se procederá a analizar e interpretar dichos datos.

El análisis de datos consiste en separar en las correspondientes partes, con la finalidad de identificar los aspectos particulares de dichos datos.

La interpretación de datos es el proceso mediante el cual se explica lo que los datos expresan. Esta interpretación se hará en dos niveles: el análisis descriptivo que hará uso de la estadística descriptiva, y la interpretación empleando la estadística inferencial mediante el uso de las medidas de tendencia central como la moda, modo, la media aritmética, así como las medidas de dispersión como la desviación estándar y otras.

Para la prueba de hipótesis se empleará el coeficiente de correlación de Pearson

En el proceso de análisis e interpretación se emplearon las siguientes fórmulas:

Para media aritmética:

$$\bar{X} = \frac{f \cdot X}{n}$$

Fórmula para calcular la desviación estándar:

Desviación estándar σ

$$\sigma = \sqrt{\frac{1}{N-1} \sum_{i=1}^N (x_i - \bar{x})^2}$$

Finalmente se empleó el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados, para determinar el tipo de relación entre las variables estudiadas:

$$r = \frac{N \sum n_{xy} d_x d_y - (\sum n_x d_x)(\sum n_y d_y)}{\sqrt{[n \sum n_x d_x^2 - (\sum n_x d_x)^2][n \sum n_y d_y^2 - (\sum n_y d_y)^2]}}$$

1.8.2. INSTRUMENTOS

Para la ejecución de la investigación será necesario el uso de dos instrumentos de naturaleza escrita que miden las opiniones de los sujetos examinados:

a) GUÍA DE AUTO OBSERVACIÓN A

Este instrumento es un conjunto de indicadores adecuadamente formuladas para recoger diversos datos o informaciones referidos al nivel de desarrollo de la capacidad localizar y organizar el conocimiento por parte de los docentes estudiantes.

b) GUÍA DE AUTO OBSERVACIÓN B

Es otro instrumento elaborado con la finalidad de determinar el nivel de desarrollo de la capacidad de los estudiantes para generar y transferir el conocimiento.

c) PRUEBA DE CAPACIDADES

Es un instrumento técnico pedagógico elaborado con la finalidad de determinar el nivel de desarrollo de las capacidades cognitivas en base a casuísticas planteados a los estudiantes para que resuelvan. A partir de estos resultados se determina el perfil de desarrollo de las capacidades cognitivas.

La confiabilidad y la validez de estos instrumentos se determinaron de la siguiente manera:

a. Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad se empleó la prueba Alpha de Cronbach. Pero también se aplicó una prueba piloto ya que según refieren Hernández, Fernández y Baptista (2010) con los resultados de la prueba piloto se puede calcular la confiabilidad y la validez de la prueba o instrumento.

b. Validez

Además, se pudo determinar la validez de constructo, el cual se analizó la estructura interna del instrumento, sometiendo los ítems a un análisis de correlación ítem – test, para determinar su significancia. Como se constata en la tabla 2, los cálculos estimados y tomando como criterio de aceptación, correlaciones con significancia al $p < 0,05$, se determina que los resultados de los análisis de los ítems ejecutados, identificaron correlaciones significativas confirmando la validez de la escala de liderazgo universitario.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos con el coeficiente Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad y la validez se presenta en el siguiente cuadro:

Aplicación Alfa de Cronbach para Guía de auto observación

	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Varianza
Ítem 1	0,8	0,9	1	0,02
Ítem 2	0,9	0,8	0,6	0,02
Ítem 3	0,7	0,8	0,9	0,00
Ítem 4	1	0,7	0,1	0,03
Ítem 5	0,9	1	0,8	0,02
Ítem 6	1	0,8	0,6	0,08
Ítem 7	1	0,7	0,9	0,02
Ítem 8	1	0,8	0,9	0,01

Ítem 9	0,9	1	0,7	0.02
Ítem 10	1	1	0,8	0.01
Ítem 11	0,8	0,9	0,7	0,01
Ítem 12	0,5	0,7	0,8	0.05
Ítem 13	0,8	1	0,7	0,02
Ítem 14	0,8	0,9	1	0,02
Ítem 15	0,9	0,8	0,6	0.02
Ítem 16	0,7	0,8	0,9	0.00
Ítem 17	1	0,7	0,1	0.03
Ítem 18	0,9	1	0,8	0.02
Ítem 19	1	0,8	0,6	0.08
Ítem 20	1	0,7	0,9	0.02
Suma de varianzas				0.50
Totales	16.1	13.5	15.3	1.88

Calculo de alfa:

K=20

Sumatoria de las varianzas de ítem = 0,50 (sumavar)

Varianza de los totales de puntajes = 1,88 (vartota)

$\alpha = \frac{k}{k-1} \times 1 - (\text{sumavar}/\text{vartota})$

$\alpha = 0,777$

El resultado de la aplicación de este método de coeficiente alfa de Cronbach fue de 0,777. Este valor es muy cercano a uno (1), lo que permitió establecer que el instrumento tenía una confiabilidad alta. Según Sánchez y Gómez (1998), el coeficiente alfa de Cronbach debe estar entre (0,70) y (0,90) para que el instrumento sea confiable, con lo cual se cumple.

1.9. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.9.1. JUSTIFICACIÓN

A) Justificación social

En este aspecto, de acuerdo con los paradigmas educativos vigentes en el siglo XXI, existe la necesidad de que las universidades ofrezcan a los usuarios

servicios de formación de calidad, que respondan a las exigencias de la sociedad en lo relacionado a la formación profesional, lo cual es a su vez fundamental para la permanencia de la institución educativa en este contexto tan competitivo. Además la responsabilidad social que debe tener una empresa o una institución es fundamental actualmente.

B) Justificación estratégica

Se entiende por estrategia a las decisiones y acciones tomadas y asumidas por la organización para lograr metas y objetivos a mediano y largo plazo.

En consecuencia, en el contexto actual, los objetivos de la gestión universitaria se orientan a la búsqueda de la calidad y a consolidar una ventaja competitiva para lo que resulta indispensable conocer e implementar estrategias de mejora en la formación profesional. Se considera que la investigación sobre la relación entre la capacidad para la gestión del conocimiento y la calidad del aprendizaje constituyen aspectos importantes para obtener conocimiento válido para el cumplimiento de los fines de la universidad.

1.9.2. IMPORTANCIA

La importancia se expresa en los siguientes aspectos:

APORTE TEÓRICO

Dado que este proyecto de investigación es de tipo descriptivo correlacional, el aporte teórico consiste en la sistematización de los conocimientos sobre la relación existente entre la variable capacidad de gestión del conocimiento y la calidad de aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas filial Ica. El establecimiento de una correlación positiva entre ambas variables, demostrará con datos empíricos, el hecho de que realización o ejecución de procesos de gestión del conocimiento se traduce en calidad del aprendizaje. En consecuencia, uno de los factores del aprendizaje de baja calidad, que afecta a la educación peruana en el nivel de la docencia universitaria está relacionado con la variable capacidad de gestión del conocimiento, y consecuentemente con ello las políticas de mejoramiento de la calidad del aprendizaje, deben estar orientados a estrategias para mejorar la gestión del conocimiento.

APORTE PRÁCTICO

En cuanto se refiere al aporte práctico este proyecto de investigación es de suma importancia. A partir de las conclusiones obtenidas sobre la relación de la variable capacidad de gestión del conocimiento y la variable calidad del aprendizaje de los estudiantes, se pueden estructurar estrategias para potenciar y desarrollar las capacidades de gestión del conocimiento. La disponibilidad de una información sobre este aspecto será de una utilidad para las universidades para que puedan diseñar y ejecutar programas de desarrollo y monitoreo sobre la capacidad de gestión del conocimiento y otras variables como la calidad del aprendizaje.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En el ámbito internacional, si existen numerosos trabajos de investigación sobre el tema de gestión del conocimiento, algunos de los cuales se mencionan a continuación.

- Así por ejemplo, en Cuba se ha efectuado numerosos trabajos de investigación, encabezadas por diferentes Instituciones u organizaciones como: El Instituto de Información Científica y Tecnológica (IDICT), su consultora BIOMUNDI, la cual se dedica a prestar servicios a diferentes organizaciones y sus Centros de Información y Gestión Tecnológica (CIGET), la casa consultora del CITMA: GECYT, Gestión del Conocimiento y la Tecnología, la empresa de tecnologías de la información y servicios telemáticos (CITMATEL), Empresa cubana del petróleo (CUPET), CUBACEL. S.A, entre otras. Además en Cuba se realiza cada dos años el Congreso Internacional de Información (INFO), en el cual participan e intercambian profesionales de diferentes disciplinas sobre la importancia de la gestión del conocimiento para el desarrollo. Dentro de estas organizaciones y los trabajos que realizan sobresale la investigación efectuada por la cubana Soleidy Rivero Amador (2001).

- Asimismo, tenemos los estudios efectuados por Peter Senge (2004) que a partir del año de 1990 viene focalizando sus investigaciones mayormente en la relación entre Aprendizaje Organizativo y cambio organizativo, bien desde una perspectiva adaptativa, considerando el aprendizaje como una vía de adaptación al entorno, bien desde un prisma proactivo, entendiendo el aprendizaje como la clave del desarrollo y transformación organizativos impulsados por la propia organización. Senge entiende el aprendizaje de un modo peculiar, que expresa como sigue: "El verdadero aprendizaje llega al corazón de lo que significa ser humano. A través del aprendizaje nos recreamos a nosotros mismos. A través del aprendizaje nos capacitamos para hacer algo que antes no podíamos. A través del aprendizaje percibimos nuevamente el mundo y nuestra relación con él. A través del aprendizaje ampliamos nuestra capacidad para crear, para formar parte del proceso generativo de la vida" (Senge 2004)

- En España Nekane Aramburu, investigadora de la Facultad de Ciencias Económicas y empresariales de la Universidad de Deusto de Madrid, ha sustentado una tesis de Pos grado sobre el tema de Aprendizaje Organizativo, como una estrategia compatible con los postulados de la era del conocimiento.

Este trabajo constituye un aporte importante para quienes deseen avanzar en la investigación de la misma. En ella se realiza una amplia revisión histórica de la evolución de la investigación en el campo del Aprendizaje Organizativo. Asimismo, se contempla el estudio de aspectos estratégicos y organizativos asociados con la creación de contextos propicios para promover el desarrollo de la capacidad de aprendizaje de las empresas en general y naturalmente dentro del campo de la empresa educativa.

- Otro trabajo de investigación realizado por Pérez (1999) de la Universidad Técnica Federico Santa María de Chile, quien en el año 1998 investiga sobre las posibilidades de aprovechamiento del recurso de gestión del conocimiento en las organizaciones. Así presenta se presenta un modelo orientado a apoyar la implementación de la Gestión del Conocimiento sobre la base de una Arquitectura Tecnológica y los Aspectos Culturales de la Organización con una

visión centrada en el desarrollo estratégico de ella en torno a las capacidades centrales establecidas por su línea de negocio.

- Friss de Kereki (2003) en su tesis doctoral titulado *Modelo para la creación de entornos de aprendizaje basados en técnicas de gestión del conocimiento*, presenta un modelo de entornos de aprendizaje basados en la gestión del conocimiento (GC), se plantea como objetivo colaborar en la búsqueda y en el diseño de propuestas concretas para el aprendizaje, de modo que se propuso establecer un modelo para la creación de entornos de aprendizaje efectivo y eficiente utilizando técnicas de gestión del conocimiento y presentar un diseño e implementación de un entorno concreto basado en dichas técnicas desde una perspectiva interdisciplinaria, combinando el manejo del conocimiento, desde el punto de vista informático, con el aprendizaje en general. En particular, dentro del binomio “enseñanza-aprendizaje”, hace particular énfasis en el punto “aprendizaje”. Se hace hincapié en que es necesario que los conocimientos que forman parte del aprendizaje se gestionen de la manera más adecuada.

En este modelo presentado, se combinan la gestión del conocimiento con el uso de ontologías, áreas tradicionalmente no vinculadas en los entornos de aprendizaje. Para unificar los criterios sobre cuáles conceptos de conocimientos se presentarán. Se incluye una conceptualización sobre los tipos de conocimiento, basada en ontologías reutilizables.

- Rodríguez y Cueva (2010) en su estudio *Gestión del conocimiento: Modelos y tecnologías caso: Universidad Técnica Particular de Loja UTPL*, realizó un modelo de gestión del conocimiento (GC) que consta de cinco procesos no necesariamente secuenciales (Identifica, selecciona, transfiere, utiliza, almacena el conocimiento) que funcionan sistémicamente formando una espiral. Por cada iteración se genera nuevo conocimiento, el mismo que pasa a formar parte del activo intangible. Con base en el modelo de creación de conocimiento de Nonaka & Takeuchi, el modelo de GC propuesto empieza a generar conocimiento con la interacción de procesos y componentes, llevándose a cabo la conversión del conocimiento de una manera implícita. Este estudio obtuvo como conclusión que

la selección de una herramienta tecnológica (CmapTools), permite apoyar las actividades administrativas u operativas de la modalidad presencial ya distancia mediante la creación, colaboración y utilización del conocimiento entre sus diferentes áreas. Además, busca potenciar sus ventajas competitivas y servir de soporte para el incremento del capital intelectual de la institución.

- Morales Morgado, Erla Mariela (2008), en su investigación *Gestión del conocimiento en sistemas E-Learning, basado en objetos de aprendizaje, cualitativa y pedagógicamente definidos*. Universidad de salamanca, plantea que la gestión del conocimiento es hoy en día un aspecto clave para buscar, procesar y recuperar información adecuada según las necesidades de los usuarios. Esto resulta especialmente importante en sistemas de formación no presencial como e-learning donde es posible acceder a una gran cantidad de información que no siempre resulta relevante. A consecuencia del desarrollo de la web semántica, la información a gestionar en sistemas elearning está cambiando. Sin duda, una importante contribución desde las ciencias de la computación es el concepto de objetos de aprendizaje (OAs), se caracteriza por ser una unidad independiente, capaz de ser reutilizada en diversas plataformas y situaciones educativas.

Para gestionar OAs sin problemas de compatibilidad entre las plataformas, diversas organizaciones se encuentran desarrollando estándares y especificaciones e-learning. Sin embargo, la posibilidad de que los OAs puedan ser intercambiados no significa que el contenido de éstos sea de calidad. El objetivo de esta propuesta es promover una gestión de calidad técnica y pedagógica de OAs para un entorno e-learning, en donde los OAs representen unidades educativas eficientes que puedan ser constantemente realimentadas para garantizar su calidad.

En un sistema de gestión es importante definir el qué gestionar, cómo y quiénes intervienen en la gestión. Sobre esta base, en esta propuesta se define el tipo de OAs a gestionar y un proceso para evaluar los OAs en diversos momentos del proceso de gestión (contexto, entrada, proceso y producto) a través de

diferentes criterios, instrumentos y estrategias de evaluación, indicando además quiénes deben participar en esta tarea.

La evaluación propuesta de los OAs está dirigida a valorar aspectos pedagógicos y técnicos del recurso, como también sus metadatos. Sobre esta base, se sugieren indicaciones que ayuden a introducir información adecuada en ellos. Para promover de forma continua OAs de calidad, se propone inicialmente una valoración por parte de expertos que tenga conocimiento en el tema que trata el OA, diseño de interfaz y metadatos. Finalmente, se sugiere la valoración de los estudiantes durante el proceso de interacción con el OA y al término de cada lección, para lo cual deben responder preguntas sobre la valoración del OA y su propia satisfacción. De esta manera, se pretende realizar los ajustes necesarios para mejorar aún más su calidad.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

A nivel nacional se ha considerado como antecedentes las siguientes investigaciones:

La tesis de Inche, M. J. L. (2010). Titulado *Modelo Dinámico de Gestión del conocimiento basado en el Aprendizaje Organizacional en una Institución Educativa en el Perú*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

En esta investigación se propone un modelo de gestión del conocimiento (GESCON), aplicable en las instituciones educativas en general, en particular, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), considerando que su misión principal se identifica con la creación, el uso y la difusión de conocimiento. El propósito es evaluar el capital intelectual y el aprendizaje organizacional y que este, a su vez, permita mejorar la actuación organizacional, con los recursos puestos a disposición de la universidad. Para determinar las relaciones de causalidad entre el capital intelectual, el aprendizaje organizacional y la actuación organizacional, se aplicó el modelo de ecuaciones estructurales, a los datos recopilados a través de una encuesta a 148 docentes de la UNMSM. Los resultados de la investigación reflejan que

el capital intelectual y sus elementos, especialmente, el capital humano y el capital relacional de la Universidad, ejercen un valor positivo en el aprendizaje organizacional que incluyen: la generación de almacenes (stocks) y flujos de conocimientos, en tanto que el capital estructural no. Indudablemente, la existencia de stocks y flujos de conocimiento sí permiten una actuación positiva de la Universidad.

Entre las conclusiones de esta investigación se señala la comprobación de que el aprendizaje organizacional incrementa los resultados económicos y no económicos y, está determinado por los stocks de conocimientos que residen en el individuo, grupo y la propia organización, así como por los flujos de creación, asimilación, uso y difusión de conocimientos. Estos elementos hacen posible la implantación de iniciativas de gestión del conocimiento en una institución educativa, en un entorno dinámico y con mercados exigentes de la actual y futura economía del País. Palabras Clave: Aprendizaje organizacional. Capital intelectual. Gestión del conocimiento.

Segovia, R. R. A. (2013), en su tesis *Gestión del conocimiento en una entidad pública a través del uso de plataformas virtuales de enseñanza: caso defensoría del pueblo.*(Tesis de doctor). Perú: Lima, ,se planteó como objetivo analizar y valorar el impacto de la gestión del conocimiento en la Defensoría del Pueblo del Perú, mediante el uso de plataformas virtuales de enseñanza para la capacitación de sus funcionarios, realizadas en alianza con una universidad privada. Se pretende identificar las características de la gestión del conocimiento, los tipos de capacitación en entornos virtuales en la Defensoría, los tipos de sistemas de gestión del conocimiento utilizados por la DP, realizar comparaciones de los tipos de capacitación de los entornos virtuales de enseñanza versus los entornos de capacitación específicos, como marcos de referencia y analizar y valorar la relación Universidad – Entidad Pública en el tema de capacitaciones para el personal del Estado. La metodología a utilizar será del tipo cualitativo-descriptivo, así como el estudio de caso. Se analizarán las ocho áreas de las Adjuntías, unidades donde se realiza la capacitación, y que están supervisadas por la Oficina de Recursos Humanos. En la primera etapa de la investigación, se realizará el marco teórico, junto con las entrevistas

y los cuestionarios para desarrollar el marco metodológico. En la segunda etapa, se solicitará los accesos necesarios para revisar las plataformas ya implementadas desde el mismo portal Web para el análisis y comparaciones necesarios. Como conclusión general, se indica que el modelo de gestión del conocimiento en la Defensoría del Pueblo, está basada en dos pilares fundamentales que son la generación y transferencia del conocimiento, realizados a través de las acciones siguientes: la capacitación a través del uso de tecnologías de información y comunicación; y la educación priorizada en la capacitación a sus funcionarios. La educación, referida a la capacitación de los funcionarios, se da en dos momentos principales, primero durante la identificación de la necesidad de mejorar el desempeño del capital humano, y después por la necesidad de utilizar las tecnologías para la educación. El uso de las tecnologías se refiere a la implementación de plataformas virtuales de enseñanza, que basada en un soporte implementado con características específicas de acuerdo a sus propias necesidades, permite la realización de dicha capacitación, lo que conlleva a la mejora del personal y para la entidad.

Carrión Castilla, Laurie Carol y Cuba Robles, Martha Margarita (2014). *Proceso de conversión del conocimiento basado en el modelo de la espiral del conocimiento: análisis descriptivo de la empresa "Pesquera A"*, en la que las autoras plantean que la gestión del conocimiento surge como una respuesta a los grandes y constantes cambios producto de la globalización y un entorno empresarial altamente competitivo. Entorno, hoy, determinante del tiempo de vida de las empresas en base a su capacidad de adaptación a él, la misma que atañe, principalmente, al capital humano de las organizaciones. En este escenario, la gestión del conocimiento ofrece metodologías y herramientas que, bien orientadas, brindan un importante marco para la continuidad y el éxito del negocio; la Espiral del conocimiento, modelo teórico propuesto por Ikujiro Nonaka, describe el proceso de conversión del conocimiento en un continuo de 4 etapas: socialización, externalización, combinación e internalización. Es así que, a partir de un análisis descriptivo basado en dicho modelo, el presente trabajo busca aproximarse a la práctica de la gestión del conocimiento de

una empresa perteneciente al sector pesquero, industria que ha sufrido en los últimos años importantes procesos de crecimiento y consolidación

La investigación tiene carácter descriptivo y su metodología es de tipo cualitativa y cuantitativa. Se realizaron encuestas a trabajadores de las diferentes áreas elegidos aleatoriamente y, al mismo tiempo, se aplicaron entrevistas semi-estructuradas a gerentes estratégicos de la empresa. En líneas generales, este estudio encontró un nivel bajo de desarrollo en los diferentes niveles del modelo de la espiral de conocimiento, siendo la fase de externalización la de mayor desarrollo al interior de la empresa.

En ese sentido, consideramos un principal aporte de esta tesis el reconocer que, aunque la pesquera A no cuenta formalmente con un sistema de gestión del conocimiento, sí ha venido desarrollando gran parte de las herramientas, recursos y capacidades necesarias para hacerlo: capital humano motivado por compartir y generar conocimiento, tecnología en administración y producción debidamente implementada (aunque, quizá, no adecuadamente difundida) y, en la actualidad, bajo el modelo de Malcolm Baldrige, la visión de modernizar sus gestiones y procesos internos de cara a brindarle un mejor producto y servicio a sus stakeholders.

Sobre la base de esta consideración, el presente estudio finaliza con una propuesta sistematizada compuesta por una secuencia de actividades correspondientes a los diferentes estadios de la espiral del conocimiento, elaborada a modo de sugerencia para su implementación en Pesquera

A.

En conclusión, el presente estudio aspira a que la empresa mejore en términos de competitividad usando todas las herramientas que se encuentren implementadas en la organización

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

2.2.1.1. CONCEPTO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La gestión del conocimiento (del inglés *knowledge management*) es un concepto aplicado en las organizaciones. Tiene el fin de transferir el conocimiento desde el lugar dónde se genera hasta el lugar en dónde se va a emplear (BA Fuentes, 2010), e implica el desarrollo de las competencias necesarias al interior de las organizaciones para compartirlo y utilizarlo entre sus miembros, así como para valorarlo y asimilarlo si se encuentra en el exterior de estas.

El concepto de gestión del conocimiento no tiene definición única, sino que ha sido explicado de diversas formas:

- La gestión del conocimiento tiene perspectivas tácticas y operativas, es más detallado que la gestión del capital intelectual, y se centra en la forma de dar a conocer y administrar las actividades relacionadas con el conocimiento, así como su creación, captura, transformación y uso. Su función es planificar, implementar y controlar, todas las actividades relacionadas con el conocimiento y los programas requeridos para la administración efectiva del capital intelectual (Wiig, 1997).
- La gestión del conocimiento es el proceso que continuamente asegura el desarrollo y la aplicación de todo tipo de conocimientos pertinentes de una empresa con objeto de mejorar su capacidad de resolución de problemas y así contribuir a la sostenibilidad de sus ventajas competitivas (Andreu & Sieber 1999).
- La gestión del conocimiento es la función que planifica, coordina y controla los flujos de conocimiento que se producen en la empresa en relación con sus actividades y su entorno, con el fin de crear unas competencias esenciales (Bueno, 1999)
- El conocimiento reside en el complejo sistema de procesos que da como resultado, la materialización de los bienes o servicios (Cordero Borjas & García

Fernández, 2008). Según Múnera y Franco (2002) citado por (García Fernández & Cordero Borjas, 2008), existen dos soportes básicos del conocimiento:

- El capital humano que interviene en los procesos de producción o de soporte organizacional (formación, capacidades, cualidades personales, entre otras).
- La información manejada en dichos procesos, que capacita a estas personas a incrementar su formación o habilidades para el desarrollo de sus tareas.

De la fusión de estos dos soportes emerge el conocimiento. De manera, que en la medida que la estructura organizacional facilite la sincronía entre persona e información, es que se creará un entorno de conocimiento. Ese es uno de los objetivos esenciales de la gestión del conocimiento.

2.2.1.2. EL DATO, INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO

Un primer acercamiento al concepto de conocimiento consiste en diferenciar entre dato, información y conocimiento, destacando que no son conceptos intercambiables. Con frecuencia, el éxito o fracaso de la empresa puede depender de saber cuáles de estos se necesitan, con cuáles se cuenta, y qué es posible hacer o no con cada uno.

a) DATOS

Davenport y Prusak (2000) señalan que los datos están localizados en el mundo y el conocimiento está localizado en agentes de cualquier tipo (animal, máquina, ser humano u organización), mientras que la información adopta un papel mediador entre ambos.

Estos autores señalan que los datos son un conjunto de hechos discretos y objetivos sobre acontecimientos, a los que describe, aunque no dicen nada sobre el porqué de las cosas y por sí mismos tienen poca o ninguna relevancia o propósito. Los datos describen únicamente una parte de lo que pasa en la realidad y no proporcionan juicios de valor o interpretaciones, y por lo tanto, no son orientativos para la acción. La toma de decisiones se basa en datos, pero hace falta un juicio de valor para saber cuál es la alternativa más interesante (Alegre Vidal, 2004).

Por su parte, Newell et al. (2002) mencionan que los datos son el conjunto de signos y observaciones recogidas de diversas fuentes.

b) INFORMACIÓN

A pesar de que los términos información y conocimiento con frecuencia se utilizan indistintamente, hay una clara diferencia entre ambos. La información puede considerarse de dos maneras: sintácticamente (por el volumen que tiene) y semánticamente (por el significado que posee) (Nonaka y Takeuchi, 1995).

La información se describe como datos significativos o mensaje, donde existe un emisor y un receptor. La información es capaz de hacer cambiar la forma en que el receptor percibe algo, puede tener repercusiones en sus juicios de valor y en sus comportamientos; y a diferencia de los datos, la información tiene significado (relevancia y propósito) (Alegre Vidal, 2004). Se destaca que es el receptor, y no el emisor, quien decide si el mensaje que recibe es verdaderamente información (Davenport y Prusak, 2000).

Newell et al. (2002) hacen hincapié en la manera particular en que se presentan los datos en un contexto de acción particular para que se conviertan en información. En esta línea, Davenport y Prusak (2000) señalan que los datos se transforman en información cuando se creador les añade significado, lo cual se consigue de las siguientes maneras:

- Contextualizando. cuando se sabe para qué propósito se generan o recopilan los datos;
- Categorizando: cuando se conocen las unidades de análisis de los componentes principales de los datos:
- Calculando: cuando los datos se analizan matemática o estadísticamente;
- Corrigiendo: cuando los errores se eliminan de los datos;
- Condensando: cuando los datos se resumen o sintetizan de alguna forma más concisa.

c) CONOCIMIENTO

Una de las cuestiones claves en la argumentación de la GC es la diferencia entre información y conocimiento. Tal diferencia es tan sutil que comúnmente

se les confunde generando confusión y conduciendo a maneras muy diferentes de entender la GC.

Muchas veces se habla de gestión sofisticada de la información en vez de GC, ya que es más habitual y sencillo gestionar información que conocimiento.

Devlin (1999) aporta algunas premisas para diferenciar estos términos:

- La información es “una sustancia”, un objeto que existe independientemente de la persona.
- El conocimiento, por el contrario, no es un objeto, sino que requiere un conocedor, por lo que es una actividad intrínsecamente humana.
- El conocimiento es la información que una persona posee de manera utilizable para un propósito.
- El conocimiento, al contrario que la información, contiene creencias, valores y compromisos.

Desde un punto de vista –claramente reduccionista- de procesamiento de información, el conocimiento puede entenderse como un continuo desde los datos a la información y de ésta al conocimiento.

El conocimiento es un recurso valioso. Los rápidos cambios tecnológicos actuales están basados en el conocimiento y su carencia impediría que la empresa genere cambios tecnológicos, además de la adaptación de ésta a los cambios generados por otras empresas.

El conocimiento es intangible, ilimitado y dinámico y si no se utiliza en un momento y lugar específicos carece de valor (Nonaka y Konno, 1998). La información se convierte en conocimiento una vez que se ha procesado en la mente de un individuo; y el conocimiento se vuelve a convertir en información cuando se articula o comunica a los demás por medio de un texto escrito, en formato electrónico, de forma oral o por otros medios (Alavi y Leidner, 1999).

En las organizaciones, el conocimiento se encuentra en rutinas organizativas, procesos, prácticas y normas institucionales (Nelson y Winter, 1982), además de encontrarse en documentos o almacenes de datos. Para Mitri (2003), el conocimiento relevante a las empresas incluye hechos, opiniones, ideas, teorías, principios, modelos, experiencias, valores, información contextual, percepciones de expertos e intuición.

El conocimiento es un proceso humano dinámico de justificación de la creencia personal en busca de la verdad (Nonaka y Takeuchi, 1995), quienes señalan que:

- cuando se trata de conocimiento, a diferencia de la información, se trata de creencias y de compromisos
- el conocimiento, a diferencia de la información, es acción.
- el conocimiento, como la información, trata de significado, depende de contextos específicos y es relacional.

Para Davenport y Prusak (2000) el conocimiento deriva de la información, y esta transformación se produce mediante:

- comparación: ¿en qué difiere la información de esta situación comparada con la de otras situaciones conocidas?
- consecuencias: ¿qué implicaciones proporciona la información para la toma de decisiones y las acciones?
- conexiones: ¿cómo se relaciona esta porción del conocimiento con otras?

2.2.1.3. PROCESOS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Canals (2003) señala que existen diferentes procesos propios de la gestión del conocimiento y considera que hay dos procesos fundamentales que se subdividen en otros: uno es la creación de conocimiento y otro, la transmisión de conocimiento. La transmisión puede darse desde muchos puntos de vista y de muchas maneras en el espacio y en el tiempo. El uso del conocimiento es visto como un fin en sí mismo. Otros autores consideran los tres procesos como propios de la gestión del conocimiento: creación, transferencia o socialización y uso.

Ponjuán (2006) identifica esencialmente 7 procesos de la Gestión del Conocimiento en las organizaciones. Ellos son:

- Identificación: conjunto de técnicas y herramientas que facilitan a las organizaciones conocer qué conocimiento se halla dentro de la organización, dónde se registra y quienes lo portan dentro de la organización o fuera de ella.

- **Adquisición:** Luego de identificar qué conocimientos tiene la organización y sus principales lagunas en este aspecto, la organización debe instrumentar una serie de estrategias para adquirir el conocimiento que no posee y que se halla en fuentes externas a la organización, dígase expertos, otras organizaciones.
- **Desarrollo:** cuando el conocimiento no se encuentra dentro de la organización ni fuera, es necesario desarrollarlo o crearlo. Es mediante este proceso que la organización deberá facilitar espacios para que los individuos innoven.
- **Compartición y distribución:** consiste en la distribución del conocimiento a las personas adecuadas o hacerlo disponible en el lugar donde realmente se necesite. Para ello la organización puede habilitar espacios de interacción entre los individuos que les permita intercambiar experiencias y fomentar nuevas ideas.
- **Uso:** Es necesario que el conocimiento sea usado para garantizar una respuesta adecuada de la organización ante las situaciones internas y externas a enfrentar. El uso del conocimiento en la solución de problemas se convierte en esencial para que la organización pueda responder adecuadamente a los cambios continuos del entorno.
- **Retención:** consiste en conservar el conocimiento para que pueda ser reutilizada siempre que se requiera por la organización y evitar el re-trabajo.
- **Medición:** Es necesario para evaluar los cambios ocurridos en la base de conocimiento organizacional y si se han cumplido con los objetivos de conocimiento de la organización.

2.2.1.4. LA NECESIDAD DE IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Existen muchas razones para que en la actualidad todas las organizaciones o instituciones implementen la gestión del conocimiento. Entre estas razones tenemos:

LAS EXIGENCIAS DEL ENTORNO:

Estas exigencias se refieren a las fuerzas externas a la empresa. Que Influyen en los resultados de la organización aunque están mucho más allá del control de la dirección. Entre estas fuerzas tenemos.

- a) Los cambios rápidos: Muchas empresas deben enfrentarse a un entorno inestable en el que el cambio es casi constante. Así pues, si quieren sobrevivir y prosperar tendrán que adaptarse al cambio rápida y eficazmente. Ciertas políticas de RH pueden ayudar o impedir que una empresa pueda controlar el cambio del entorno; esto está determinado por factores funcionales y ocasionales tanto internos como externos a la organización.
- b) Diversidad de la fuerza de trabajo: Está evidenciada por la heterogeneidad actual de la fuerza de trabajo evidenciada por las emigraciones en algunos países capitalistas, la incorporación de la mujer al mundo del trabajo como una fuerza de trabajo competitiva, la composición por edades de la fuerza de trabajo, en esta última está incluida las diferencias generacionales y de discriminación.
- c) Globalización: Una de las pruebas más duras a las que se enfrentan las empresas, y sobre todo las menos desarrolladas, en este nuevo siglo es hacerle frente a la competencia de las empresas extranjeras y los monopolios. Ante esta situación las empresas han tenido que ser convocadas a pensar globalmente. Para ello utilizan las estrategias de RH para conseguir ventajas competitivas a nivel mundial.
- d) La legislación: La mayor parte del crecimiento que se ha producido durante las tres últimas décadas en función de los RH dentro de la empresa puede retribuirse al papel crucial que ha desempeñado en mantener a ésta dentro de los límites de la legalidad. El éxito de una empresa en la gestión de sus RH depende en gran medida de su capacidad para manejar eficazmente la normativa gubernamental.
- e) Evolución del trabajo y de las funciones materiales: La proporción de familias con doble carrera profesional (en las que marido y mujer trabajan) aumentan anualmente. En función de ello las empresas mundialmente desarrollan programas de "apoyo a la familia", lo que les proporciona una serie de ventajas competitivas en el mercado laboral.
- f) Carencia de formación: Las empresas de los servicios han crecido en las últimas décadas a mayor velocidad que las empresas productoras de bienes, esto ha ocasionado una falta considerable de formación. El crecimiento

del empleo en el sector de los servicios está ligado a diferentes factores: cambios en gustos y preferencias de los consumidores, avances tecnológicos y científicos, entre otros, que han dado lugar a la eliminación de un gran número de puestos de trabajo en la industria y cambios en la forma de organizar y gestionar la empresa.

LAS EXIGENCIAS ORGANIZATIVAS:

Se refieren a problemas internos de una empresa, tales como:

- a) La posición competitiva: La influencia con la que una empresa utiliza sus recursos humanos determinará su capacidad de competir o incluso sobrevivir en un entorno cada vez más competitivo. Una empresa puede superar a sus competidores si utiliza con eficacia la exclusiva combinación de capacidades y habilidades de su fuerza de trabajo para aprovechar las oportunidades del entorno y neutralizar sus amenazas. Las políticas de RH pueden influir en la posición competitiva de una empresa mediante el control de costes (un sistema de retribuciones que utilice estrategias innovadoras de recompensas que mantengan los gastos laborales bajo control); la mejora de la calidad (programas diseñados para mejorar la calidad de todos los procesos que llevan al producto o servicio final); y la creación de capacidades distintivas (utilizar personas con habilidades exclusivas a fin de alcanzar una efectividad insuperable)
- b) Flexibilidad: En la estructura organizativa tradicional, la mayor parte de las decisiones importantes se toman en los niveles superiores y se aplican en los inferiores. Esta forma de organización actualmente está quedando obsoleta producto a que obstaculiza la flexibilidad a la hora de competir eficazmente en un mundo en donde cualquier ventaja de la que disfrute un adversario puede ser una gran amenaza para una empresa. Para lograr flexibilidad es necesario la descentralización de la empresa y además adecuar a ello las estrategias de RH.
- c) Reducción de planillas: Las reducciones periódicas de la fuerza de trabajo de una empresa para mejorar sus mínimos aceptables se está

convirtiéndose en una política habitual, establecida con el objetivo de adecuar o equilibrar los costes con el aporte del trabajador. Este proceso debe establecerse con suficiente cautela ya que trae consecuencias desfavorables para la empresa y para la persona que compete en el mercado laboral.

d) Reestructuración organizativa: Actualmente la estructuración organizativa a nivel mundial ha sufrido un cambio hacia reducir el número de personas que hay entre el director, gerente y los trabajadores de producción en un intento de ser más competitivos, a esto también se le puede llamar eliminación de mandos intermedios. Esto está evidenciado con el logro de respuestas inmediatas ante cambios bruscos del mercado. El nuevo tipo de empresa menos jerarquizada que está surgiendo se ha denominado "empresa horizontal". En este modelo empresarial los superiores gestionan hacia los lados y no de arriba hacia abajo. Para ello se necesita de una empresa no muy extensa para aumentar la rapidez de la toma de decisiones.

e) La implementación de la tecnología: Los adelantos tecnológicos están introduciéndose en las empresas a pasos agigantados. A pesar de ser muchas las áreas en las que los cambios tecnológicos se están sucediendo (como es el caso de la robótica), existe un área en particular que está revolucionando los recursos humanos: se trata de la tecnología de la información. Los sistemas informáticos que fueron puntería hace tres años, ya se han quedado obsoletos y se han reemplazado por sistemas más rápidos, económicos y versátiles.

2.2.1.5. PROCESOS ESTRATÉGICOS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Desde un punto de vista general, los procesos de gestión del conocimiento son:

a) Identificación del conocimiento.

El proceso de identificar el conocimiento en las organizaciones adquiere cada vez mayor importancia. Han surgido alternativas para solucionar los aspectos relativos a la transparencia del conocimiento organizacional. Se eliminan jerarquías y desarrollan estilos horizontales. Los superiores dejan de ser barreras en lo que a la transmisión del conocimiento se refiere y los expertos se comunican entre ellos. Las organizaciones se orientan hacia las redes internas a partir del empleo de determinadas técnicas y herramientas que

facilitan estas acciones.

Los miembros de las organizaciones poseen conocimientos, habilidades, experiencias e intuición; sin embargo, ella sólo controla una parte mínima de estos. Por ello, es necesario desarrollar estrategias para lograr que los empleados expliciten sus conocimientos, que se conviertan en información, y que esta se registre en documentos. La actuación de las personas en la organización es indispensable para una adecuada interrelación entre la gestión documental, la gestión de la información y finalmente, la gestión del conocimiento.

La gestión del conocimiento posee diversas herramientas para identificar el conocimiento: los directorios y las páginas amarillas de expertos, los mapas de conocimiento, las topografías del conocimiento, los mapas de activos del conocimiento, los mapas de fuentes del conocimientos, que se utilizan indistintamente en función de los objetivos propuestos, pero todos con resultados probados en diversos contextos.

Una vez identificado el conocimiento, las organizaciones deben trazar estrategias que permitan “anclarlo” a estas, y se posibilite su uso.

b) Adquisición del conocimiento

Una vez identificado el conocimiento en la organización, este crece y se multiplica en la medida en que se utiliza. Esto exige a las organizaciones, que se encuentran en constante proceso de transformación, a trabajar intensamente para renovar su conocimiento. Es precisamente por eso, que la gestión del conocimiento no puede considerarse como un proceso aislado en la organización sino alineado con sus estrategias.

Igualmente y tomando en cuenta que el conocimiento se expresa por medio de la información y que esta debe registrarse en documentos que respalden el accionar de la organización, se apunta que todo sistema que gestiona

conocimiento debe disponer para el desarrollo del proceso de adquisición efectiva de los sistemas de información y de gestión documental.

En caso de que la organización carezca de un conocimiento específico necesario, debe buscarlo en su entorno para adquirirlo o simplemente desarrollarlo en su interior.

c) Desarrollo del conocimiento

Como se refirió en el proceso de identificación del conocimiento, cuando la organización no posee un determinado conocimiento, esta debe crear condiciones e invertir para su desarrollo en la propia organización. Este proceso de creación o desarrollo del conocimiento no es más que un proceso de desarrollo de las competencias y habilidades de los individuos que pertenecen a la organización, es un proceso donde se propicia el establecimiento de un ambiente que favorezca el surgimiento de nuevas ideas para fomentar la innovación y de esta forma, generar soluciones que contribuyan al progreso de la sociedad en general.

d) Distribución del conocimiento (compartir)

El conocimiento organizacional puede proceder de fuentes internas, propias de la organización, o externas, cuando se adquiere de otras. Si se encuentran localizados e identificados los activos del conocimiento en la organización, entonces es posible compartir y distribuir el conocimiento.

Las organizaciones enfrentan problemas para distribuir y colocar a disposición de sus miembros el conocimiento que ellos necesitan. Es preciso considerar, que el conocimiento se transfiere mediante acciones personales y por tanto, este proceso puede realizarse desde un centro de distribución del conocimiento hacia uno o varios grupos específicos de individuos, entre y dentro de los grupos y equipos de trabajo de la organización o entre individuos. Para esto, se soportan en herramientas tecnológicas, crean determinadas plataformas, software que facilitan compartir y distribuir el conocimiento, aunque ello no

significa que este último se utilice igualmente por todos los individuos en la organización. Se trata de proporcionar el conocimiento que necesita cada individuo para la realización de sus tareas específicas.

También, puede difundirse el conocimiento mediante su reproducción, es decir, por medio de la capacitación. Tanto esta como el desarrollo profesional forman parte de la reproducción del conocimiento que se cumple mediante la realización de actividades como son los eventos, los forum-debate, etcétera. Estas técnicas también favorecen a la conservación del conocimiento organizacional, porque al compartirse se evita que la ausencia de un individuo, por una u otra razón, prive a la organización de un conocimiento que necesita.

e) Uso del conocimiento

En el ciclo de los procesos estratégicos de la gestión del conocimiento, el uso del conocimiento se ubica casi al final; sin embargo, esta ubicación es relativa, debido a que los procesos de identificación, adquisición, desarrollo y distribución del conocimiento siempre se encuentran en consonancia con las necesidades de los usuarios. Por eso, es necesario considerar un sistema de gestión de información que facilite información actualizada sobre las necesidades de los usuarios con vistas a lograr una eficiente gestión del conocimiento.

Para obtener una gestión efectiva del conocimiento, se deben crear plataformas de conocimientos, intranets, portales, escenarios, entre otras herramientas, con el objetivo de incentivar a los individuos a consumir información e incrementar su conocimiento.

Existen determinados elementos como los estilos de dirección, las políticas y la cultura de la organización que inciden en el uso del nuevo conocimiento. Estos elementos deben manejarse con el objetivo de potenciar el proceso de gestión del conocimiento. Es necesaria una actitud proactiva ante los retos que impone un entorno organizacional cada día más complejo y cambiante. También deben aceptarse los retos y fomentar el aprendizaje. El conocimiento en la

organización constituye un recurso cuyo uso proporcionara relevantes beneficios.

f) Retención del conocimiento

La retención del conocimiento constituye un proceso esencial en la gestión del conocimiento. Si no es posible retener los conocimientos en la organización, se perderán los esfuerzos realizados en los procesos anteriores.

La retención del conocimiento significa conservar la información y los conocimientos utilizados por medio de un sistema de gestión documental que respalde la acción de la organización y que facilite su consulta en el momento necesario. Con ello, se escribe la historia de la organización, su evolución, como una manera más de enfrentar los nuevos cambios y desafíos, que renovada y de manera constante, impone la sociedad moderna a sus instituciones.

El nuevo conocimiento organizacional sólo puede desarrollarse sobre la base del conocimiento previo. Ni los individuos ni las organizaciones borran sus experiencias anteriores con las nuevas. Ellas se apartan y no se utilizan en las circunstancias actuales, no obstante, permanecen como una opción.

g) Medición del conocimiento

Medir el conocimiento no significa calcular su valor monetario ,sino evaluar en qué medida se cumplen o no los propósitos del conocimiento en la organización. Para esto, se aplican diferentes técnicas.

El problema fundamental para medir el conocimiento radica en las características que poseen los sistemas de contabilidad tradicionales, los cuales deben transformarse para poder contabilizar las operaciones con los activos intangibles; ellos sólo posibilitan otorgarle un valor financiero tangible al conocimiento una vez que este se haya incorporado a los bienes comercializables.

2.2.2. LA CALIDAD DEL APRENDIZAJE

2.2.2.1. CONCEPTO DE CALIDAD DEL APRENDIZAJE

La calidad alude a la sustancia del aprendizaje, a lo que queda en la estructura cognitiva luego del proceso de enseñanza-aprendizaje. Un aprendizaje de calidad es aquel que logra captar lo más importante de los contenidos y retenerlos en la memoria a largo plazo, pues se integran en forma significativa con los conocimientos anteriormente adquiridos.

No todos los contenidos poseen el mismo nivel de importancia, y la memoria tiene una capacidad de retención limitada, por eso es importante que el docente seleccione los conceptos fundamentales que desea que se retengan, y luego trabaje con los contenidos procedimentales y actitudinales, para crear habilidades cognitivas que duran para siempre.

Si bien es importante la cantidad de tiempo que un alumno pasa en la escuela y el que le dedica a sus tareas escolares, no todo el tiempo que se emplea en el proceso es utilizado eficazmente. A veces es preferible menos tiempo, pero maximizando la calidad. Si un alumno pasa horas y horas en el salón de clases, pero no se encuentra motivado, no presta atención, o no hace sus tareas, es tiempo perdido. Lo mismo sucede con las clases. Si no están bien preparadas, si los contenidos no se encuentran secuenciados ni jerarquizados, si se pretende que los alumnos repitan sin comprender, será tiempo inútil.

2.2.2.2. LAS ESCUELAS DE PENSAMIENTO Y CALIDAD DEL APRENDIZAJE

Las escuelas de pensamiento más influyentes son la fenomenología y el constructivismo.

La fenomenología pretende ser una réplica del análisis fenomenológico; indaga acerca de la experiencia en cuanto al aprendizaje de los alumnos y profesores. La fenomenología es un método elaborado por un grupo de investigadores dirigido por Ference Marton de la Universidad de Gotemburgo en Suecia, estudiaron los conceptos utilizados por estudiantes de Ciencias Sociales Ciencias Naturales. Según la fenomenología un individuo crea conceptos que

“ya existen” y, el papel del investigador es encontrarlos. El estudio fenomenológico más conocido es el de “Säljö (1979) quien se interesó sobre un grupo de estudiantes de Ciencias Sociales de la Open University en Gran Bretaña.

Encontramos los siguientes conceptos de aprendizaje entre aquellos estudiantes:

A.- Aumentar sus conocimientos (aumento cualitativo)

B.- Memorizar y reproducir, saber mucho

C.- Aplicar

D.- Entender

E.- Ver algo de manera diferente

F.- Cambiar su manera de ser.

Las líneas de investigación ya clásicas siguen este enfoque; por ejemplo las investigaciones de Piaget, quien provee detalladas descripciones y análisis de las diferentes formas de ver la realidad que tienen los educandos en sus diferentes etapas de desarrollo.

Sobre la educación superior y su papel en el siglo XXI: Educación superior, capital humano y desarrollo:

Una educación superior de calidad y pertinencia, que provea de técnicos y profesionales competitivos al país, es clave para sostener el proceso de desarrollo económico y social en el que estamos todos involucrados en esta era del conocimiento.

Como señala la Declaración Final de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior del 2009 (UNESCO):

“Nunca antes en la historia fue más importante la inversión en educación superior en tanto ésta constituye una base fundamental para la construcción de una sociedad del conocimiento inclusiva y diversa y para el progreso de la investigación, la innovación y la creatividad”.

Se ha recomendado (Banco Mundial, 1999) cuatro dimensiones estratégicas para orientar una transición hacia una exitosa economía basada en el conocimiento: un apropiado régimen económico e institucional, una fuerte base

de capital humano, una dinámica infraestructura de información y un eficiente sistema nacional de innovación. De acuerdo a Salmi (2009), “la educación terciaria es fundamental para los cuatro pilares de este marco, pero su papel es especialmente importante en apoyar la creación de una fuerte base de capital humano y contribuir a un eficaz sistema nacional de innovación. La educación terciaria ayuda a los países a crear economías competitivas a nivel mundial mediante el desarrollo de una mano de obra calificada, productiva y flexible, y la creación, aplicación y difusión de nuevas ideas y tecnologías”.

Respecto a lo que debe ofrecer la educación superior, la UNESCO recomienda que:

“La formación brindada por las instituciones de educación superior debería tanto responder a como anticipar las necesidades sociales. Esto incluye la promoción de la investigación para el desarrollo y uso de nuevas tecnologías y la garantía de la provisión de formación técnica y vocacional, educación para emprendedores y programas para la educación a lo largo de toda la vida.”

En lo que respecta a la estructura de la oferta de educación superior, el Banco Mundial (2002), señala que “ los sistemas de enseñanza terciaria de alto rendimiento abarcan una amplia gama de modelos institucionales –no sólo universidades de investigación, sino también institutos politécnicos, escuelas de humanidades, community colleges, universidades abiertas, etc.–que en conjunto producen la variedad de trabajadores y empleados calificados que el mercado laboral necesita. Cada tipo de institución tiene un papel importante que desempeñar, y el poder alcanzar un desarrollo equilibrado entre los distintos componentes del sistema es una de las principales preocupaciones de muchos gobiernos” .

La educación superior tiene un impacto directo en la competitividad del país a través de su efecto sobre la productividad de su mano de obra. La presencia de profesionales competentes es, sin lugar a dudas, uno de los factores que analizan los inversionistas al tomar sus decisiones.

Por otro lado, los resultados de la educación superior tienen también un importante impacto “retroalimentador” en la educación básica, tanto por la mejor

preparación de los docentes como por la presencia de padres de familia más ilustrados que serán exigentes con la educación de sus hijos. Un efecto similar se da en el sector salud, donde un mejor nivel educativo está relacionado con mejores profesionales en el sector y una población más sana.

La relación entre educación de calidad e inversión en ciencia y tecnología, y bienestar social y económico está ampliamente demostrada. Investigaciones sustentan que la calidad de la educación tiene un fuerte impacto en el crecimiento económico de los países, y que el acceso a la educación superior constituye un importante vehículo de movilidad social.

Eric Hanushek (2007) investigó sobre la influencia de una educación de calidad en el desarrollo. Y sostiene que, mientras que la calidad de la educación de Corea del Sur por ejemplo, contribuyó con dos puntos porcentuales más de crecimiento económico anual, lamentablemente, en nuestro caso pasó exactamente lo contrario. La mala calidad de la educación peruana disminuyó nuestras posibilidades de crecimiento económico en dos puntos porcentuales cada año.

Por otro lado, la relación entre el progreso educativo y las posibilidades de salir de la pobreza también está documentada.

Como se aprecia en el gráfico adjunto reproducido de Yamada y Castro (2007), la probabilidad de ser pobre para un adulto es siempre decreciente conforme se acumulan más años de educación.

Dos elementos adicionales llaman la atención. Primero, que dicha probabilidad ha aumentado entre 1985 y el 2004 para todos los niveles asociados a la educación básica.

Segundo, que es cada vez más importante alcanzar el nivel de instrucción superior (y en especial el nivel universitario) para garantizar una reducción significativa en la probabilidad de caer en pobreza.

Al respecto, cabe mencionar que los efectos del progreso educativo sobre el bienestar individual y social son mayores y más seguros si este mayor acceso viene acompañado de una mejor calidad.

El camino que debe recorrer el Perú para garantizar una educación superior de calidad es todavía largo.

El Perú aún aparece en el puesto de 142 países en el último ranking de competitividad económica internacional producido por el Foro Económico Mundial (2011-2012); es decir, cerca de la mitad inferior de países, agrupado todavía entre los países subdesarrollados. La composición de este Índice de Competitividad Global es muy indicativa del poderoso papel que juega la educación en todos sus niveles para lograr la competitividad internacional y el desarrollo.

2.2.2.3. CALIDAD DE LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

Para Nicholson (2006), la definición internacional más aceptada actualmente para la calidad en la educación superior es su capacidad para cumplir con el propósito de cada institución educativa (Harvey y Green9). Es posible que su aceptación esté en función de su flexibilidad, dado que cada institución mide su calidad en términos de su capacidad para cumplir su misión y sus objetivos.

Este autor advierte, también que, las diferencias en la evaluación de la calidad. Es así que para determinar si se ha cumplido con sus expectativas los estudiantes juzgan la capacidad para cumplir con la misión; los profesores miden en términos de insumos y productos, tales como fondos para la investigación y la productividad, número de publicaciones, número de cursos impartidos, o resultados del aprendizaje de los estudiantes; mientras que el gobierno y la sociedad asocian la calidad a la rentabilidad de las inversiones realizadas.

En el Perú, la atención a estas exigencias se plasma en la Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), que dio origen al Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU) como órgano operador, que establece los estándares que deberán cumplir las instituciones educativas para ofrecer el servicio educativo; asimismo, establece criterios e indicadores nacionales y regionales de evaluación y acreditación de

los aprendizajes, de los procesos pedagógicos y de la gestión que desarrollan las universidades.

Por tanto, si en el Perú se busca evaluar algún aspecto referido a la calidad del trabajo universitario, este deberá ser contrastado con el proceso de evaluación institucional regulado por el CONEAU-SINEACE con fines de acreditación (CONEAU, 2009)

2.2.2.4. FACTORES ASOCIADOS AL RENDIMIENTO ACADÉMICO

El rendimiento académico del estudiantado universitario no solo es una preocupación recurrente en todo sitio, sino es uno de los indicadores importantes para determinar el nivel de la calidad de la educación, tal como han evidenciado diversos investigadores. (Díaz, Peio, Arias, Escudero, Rodríguez, Vidal, 2002)

Respecto a la calidad de la educación superior se refiere, y partiendo de los distintos cuestionamientos que se le hacen al sector público en cuanto a la relación costo–beneficio social, ha despertado en las autoridades universitarias un interés particular por los resultados académicos de sus estudiantes, cuyo estudio y análisis constituyen herramientas sólidas para construir indicadores que orienten la toma de decisiones en educación superior.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Los principales términos empleados en la investigación son:

- **APRENDIZAJE**

Es el proceso mediante el cual el sujeto adquiere conocimientos, habilidades, actitudes y valores en la interacción con su medio, como efecto de haber vivido experiencias.

- **ADQUISICIÓN DE HABILIDADES**

La adquisición de habilidades es la incorporación al repertorio de una persona un conjunto de aptitudes para realizar con eficiencia una determinada acción.

- **CALIDAD DEL APRENDIZAJE.**

Bajo el enfoque cognitivo, enfoque que es asumido en este proyecto, la calidad del aprendizaje está referido a los diferentes niveles en la jerarquía del dominio cognitivo establecido por diferentes autores, dentro de los que se asume lo propuesto por Bloom. En este sentido, se establece 6 niveles. Desde el más alto o de mayor calidad hasta el de menor calidad, estos niveles son:

- a) Capacidad para juzgar o Evaluación.
- b) Capacidad de Síntesis.
- c) Capacidad de Análisis.
- d) Capacidad para Aplicación o uso de conocimientos.
- e) Capacidad de comprensión
- f) Reproducción del conocimiento.

- **CAPACIDAD.**

Habilidad que tiene una persona para realizar con eficiencia alguna actividad. Esta habilidad puede ser en el dominio conceptual, procedimental o actitudinal.

- **CAPACITACIÓN.**

Proceso por el que se efectúa acciones de generación y desarrollo de ciertas habilidades. Es una modalidad de la formación en servicio que se caracteriza por que busca proporcionar nuevas capacidades a los profesionales, dado que éstos no tienen.

- **GESTION DEL CONOCIMIENTO.**

La gestión del conocimiento es el proceso que comprende la ejecución de las funciones de planificación, organización, dirección y control del conocimiento, con el propósito y objetivo de adquirir, generar y potenciar los conceptos e ideas necesarias para mejorar la calidad y valor entregado a los clientes, las personas, instituciones, al tiempo que se incrementa la rentabilidad financiera de la empresa.

- **GENERACIÓN DEL CONOCIMIENTO.**

La generación del conocimiento se refiere a la capacidad de una persona para producir un conocimiento utilizando diversas estrategias.

- **HABILIDADES COGNITIVAS.**

Las habilidades cognitivas son aquellas que posibilitan, ejecutan o generan los procesos cognitivos. Estos son entre otros: la capacidad de percepción, análisis, reproducción, comprensión, atención, memoria, inteligencia, etc.

- **INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

Son organizaciones que tienen por misión brindar una educación formal en alguno de los niveles que existe en una nación. Estas instituciones educativas pueden ser de gestión pública cuando dependen del estado o de gestión privada.

- **LIDERAZGO**

El liderazgo se define como la capacidad de inspirar y guiar a individuos o grupos. El liderazgo es el proceso mediante el cual el líder conduce a sus seguidores de un modo específico (estilo) hacia el logro de determinadas metas u objetivos.

- **ORGANIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO**

Dentro del proceso de gestión del conocimiento, la organización del conocimiento está referida al conjunto de acciones para sistematizar de alguna manera o bajo un determinado criterio a los conocimientos.

- **RELACIÓN**

Se entiende por relación al proceso por el que una variable afecta o no afecta a otra variable. Generalmente suele establecerse tres tipos de relación entre dos o más variables: Relación de asociación, relación de covarianza y relación de causalidad.

La relación de asociación se da cuando una variable no genera ningún cambio en otra variable; es decir entre dos ó más variables no hay covarianza ni causalidad. En una relación de asociación dos o más variables pueden presentarse a la misma vez, una antes o después que otra; pero entre éstas no existe ninguna relación de covarianza ni mucho menos causalidad.

La relación de covarianza se da cuando entre dos o más variables el cambio o la modificación de sus valores, va asociado al cambio de los valores de las otras variables. Aun cuando estos cambios sean una después de la otra no existe necesariamente relación de causalidad.

La relación de causalidad es cuando una variable se comporta necesariamente como causa o efecto de otra.

- **TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO.**

Es la capacidad para hacer que un conocimiento de una persona pase a otra persona mediante la ejecución de un conjunto de estrategias para tal fin.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

La presentación, interpretación y discusión de los resultados se hará teniendo en cuenta las variables de cada hipótesis específica a correlacionar.

3.1.1. NIVEL DE DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES PARA LOCALIZAR Y ORGANIZAR EL CONOCIMIENTO (X1)

Dado que el diseño de investigación es correlacional, es de suma importancia determinar los niveles de desarrollo de las habilidades para localizar y organizar el conocimiento de los estudiantes de la facultad de Administración de la Universidad Privada “Alas Peruanas”, para tal efecto se ha empleado como instrumento una Guía de auto observación. Asimismo, considerando las escalas de calificación de este cuestionario, los resultados se han distribuido en las siguientes categorías:

I: Nivel Muy alto.

II: Nivel alto.

III: Nivel regular.

IV: Nivel bajo.

V: Nivel muy bajo.

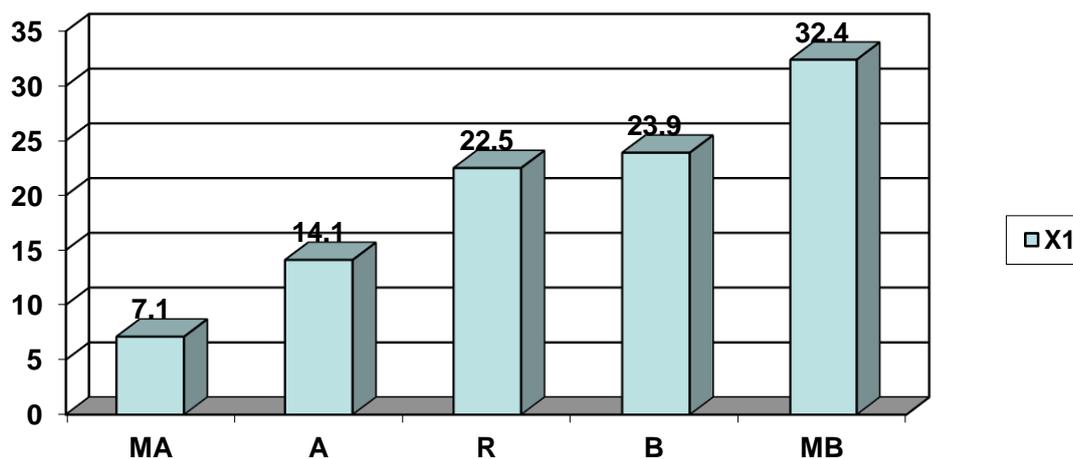
CUADRO N° 01

Nivel de desarrollo de capacidades para localizar y organizar el conocimiento (X1) de los estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP Filial Ica.

CATEGORIA Y PUNTAJE	NIVEL					- X
		X'	f	fp	Sumatoria $\sum X$	
Muy alta: 42 – 50 pts	I	46	10	7.1	456	45.6
Alta. 34 – 41 pts	II	37.5	20	14.1	742	37.1
Regular. 26 – 33 pts	III	29.5	32	22.5	980	30.6
Baja. 18 – 25 pts	IV	21.5	34	23.9	776	22.8
Muy baja. 10 – 17 pts	V	13.5	46	32.4	650	14.1
TOTAL	-	-	142	100	3604	25.3

Gráfico N° 01

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de habilidades para localizar y organizar el conocimiento (X1), por categorías



Leyenda:

MA = Muy alto. A = Alto. R = Regular. B = Bajo. MB = Muy Bajo.

INTERPRETACIÓN DEL CUADRO Nº 01

El cuadro Nº 01 contiene datos del nivel de desarrollo de las capacidades para localizar y organizar el conocimiento de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas peruanas Filial Ica, obtenidos con la Guía de auto observación modelo A.

Tal como se observa en este cuadro, la distribución de las frecuencias se ha realizado teniendo en cuenta los diferentes niveles establecidos en el instrumento elaborado y aplicado para determinar la relación entre la variable X1 y Y1.

Según este cuadro Nº 01, en el I nivel, que se caracteriza por que corresponde a un nivel muy alto de habilidades para localizar y organizar el conocimiento, se encuentra 10 estudiantes que constituyen el 7.1 % del total y tienen una media aritmética de 45.6 puntos; en el II nivel se ubicaron 20 estudiantes que hacen el 14.1%, con una media aritmética de 37.1 puntos y se caracterizan por que tienen alta capacidad para localizar y organizar el conocimiento; en el III nivel se encuentra 32 estudiantes que hacen el 22.5% del total, y tienen una media aritmética de 30.6 puntos y se caracterizan por tener regular capacidad; en el IV nivel se encuentran 34 estudiantes que constituyen el 22.8 % del total, con una media aritmética de 25.8 y se caracterizan por tener baja capacidad para localizar y organizar el conocimiento, y finalmente, en el V nivel se ubicaron 46 estudiantes que constituye el 32.4% del total, tienen una media aritmética de 14.1 puntos y tienen una muy baja capacidad.

3.1.2. NIVEL DE DESARROLLO DE LA CAPACIDAD PARA LA GENERACIÓN Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO (X2)

El segundo indicador tomado en cuenta para determinar las capacidades para la gestión del conocimiento de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, es la capacidad para la generación y transferencia del conocimiento (X2).

Para medir esta variable X2 se ha empleado como instrumentos de recolección de datos la guía de auto observación modelo B.

Las categorías establecidas de acuerdo con la puntuación del correspondiente instrumento son V categorías que son las siguientes:

I: Muy alta capacidad.

II: Alta capacidad

III: Regular capacidad

IV: Baja capacidad.

V: Muy baja capacidad.

Los resultados obtenidos al aplicar este instrumento a la muestra, se presentan en el siguiente cuadro:

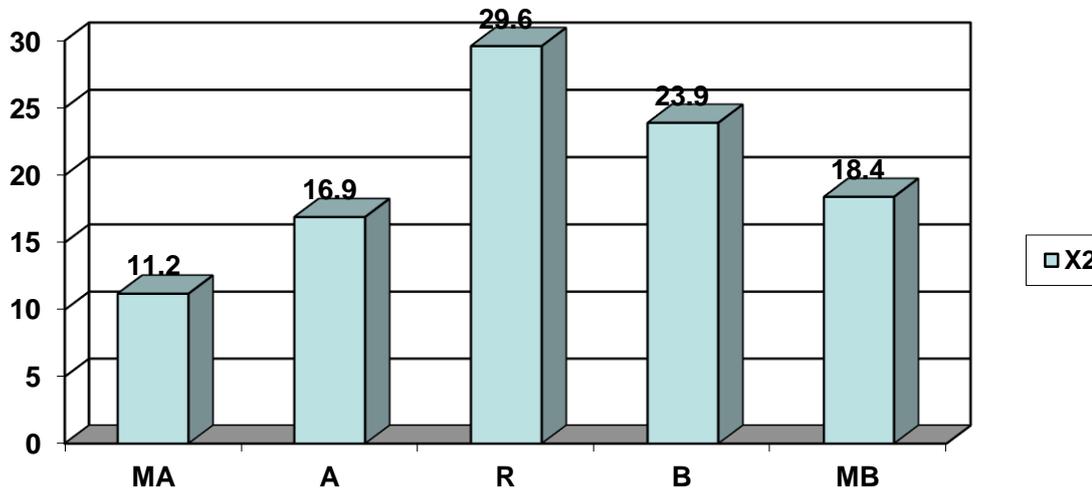
CUADRO N° 02

Nivel de desarrollo de la capacidad para la generación y transferencia del conocimiento (X2) de los estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP filial Ica

CATEGORIA Y PUNTAJE	NIVEL					X
		X'	f	fp	Sumatoria $\sum X$	
Muy alta 42 – 50 pts	I	46	16	11.2	696	43.5
Alta. 34 – 41 pts	II	37.5	24	16.9	868	36.1
Regular. 26 – 33 pts	III	29.5	42	29.6	1244	29.6
Baja. 18 – 25 pts	IV	21.5	34	23.9	742	21.8
Muy baja. 10 – 17 pts	V	13.5	26	18.4	352	13.5
TOTAL	-	-	142	100	3902	27.4

Gráfico N° 02

Distribución porcentual del nivel de desarrollo de la capacidad para la generación y transferencia del conocimiento (X2), por categorías



Leyenda:

MA = Muy alta. **A** = Alta. **R** = Regular. **B** = Baja. **MB** = Muy Baja.

INTERPRETACIÓN DEL CUADRO N° 02

Este cuadro N° 02 contiene datos referentes al nivel de desarrollo de las capacidades para la generación y transferencia del conocimiento de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas, filial Ica, los mismos que se han obtenido con la Guía de auto observación modelo B.

En este cuadro, la distribución de las frecuencias se ha realizado teniendo en cuenta los diferentes niveles establecidos en el instrumento mencionado, con cuyos resultados se pretende correlacionar posteriormente con la variable Y2. Según este cuadro N° 02, en el I nivel, que se caracteriza por que corresponde a un nivel de desarrollo muy alto de la capacidad, se encuentra 16 estudiantes que constituyen el 11.2 % del total y tienen una media aritmética de 43.5 puntos; en el II nivel se ubicaron 24 estudiantes que hacen el 16.9%, con una media aritmética de 36.1 puntos y se caracterizan por que tienen alta capacidad para generar y transferir conocimiento; en el III nivel se encuentra 42 estudiantes que hacen el 29.6% del total, y tienen una media aritmética de 29.6 puntos y se caracterizan por tener regular nivel de desarrollo de la capacidad, en el IV nivel se encuentran 34 estudiantes que constituyen el 23.9 % del total, con una media aritmética de 21.8 y se caracterizan por tener baja capacidad, y finalmente, en el V nivel se ubicaron 26 estudiantes que constituye el 18.4% del total, tienen una media aritmética de 13.5 puntos y tienen una muy baja capacidad para generar y transferir conocimiento.

3.1.3. RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN (Y1) DE LA UAP - ICA

Otra de las variables de esta investigación correlacional es la calidad del aprendizaje, que a su vez tiene dos indicadores como son el rendimiento académico (Y1) y el nivel de adquisición de las habilidades cognitivas (Y2) de los estudiantes de la facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas.

Para el caso del rendimiento académico, se tomó en cuenta las mismas evaluaciones de los docentes al final del año lectivo del 2015, los mismos que se han expresado en rangos e intervalos de clase en una escala vigesimal; es decir la puntuación obtenida en la escala vigesimal, se convirtió en una escala centesimal. Esta conversión resulta fundamental para utilizar la misma escala entre las dos variables que se pretende correlacionar.

Para establecerse la correlación entre las variables X1 y Y1, se extrajo las medias aritméticas de la frecuencia de estudiantes ubicados en cada categoría o intervalo de clase de la variable X1: es decir a los estudiantes ubicados en cada intervalo de clase de la variable X1, se identificó se identificó su promedio de notas y se tradujo a la escala centesimal.

Al establecerse las medias obtenidas en la variable Y1 de los estudiantes

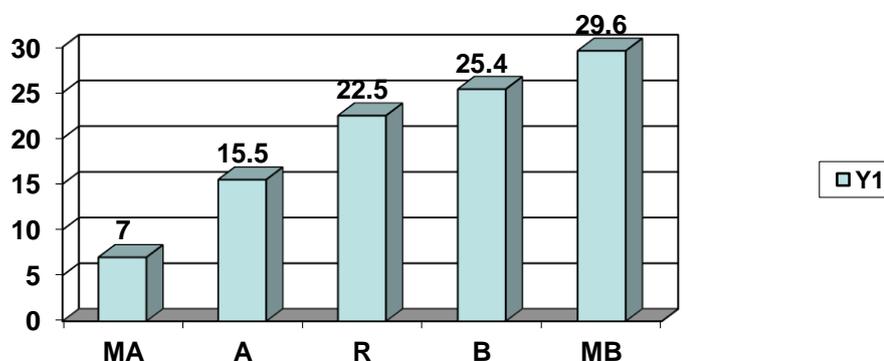
Los resultados de este procesamiento se presentan en el cuadro siguiente:

CUADRO N° 03
Rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de
Administración de la UAP - Ica, según niveles de X1.

VARIABLE X1				VARIABLE Y1							
NIVEL	X'	f	\bar{X}		I 42-50	II 34-41	III 26-33	IV 18-25	V 10-17	Sumato- ria Y	\bar{Y}
I 42-50	46	10	45.6		8	2				432	43.2
II 34-41	37.5	20	37.1		2	16	2			696	34.8
III 26-33	29.5	32	30.6			4	22	6		944	29.5
IV 18-25	21.5	34	22.8				8	24	2	660	19.4
V 10-17	13.5	26	14.1					6	40	668	14.5
				Y'	46	37.5	29.5	21.5	13.5		
TOTAL	-	142	25.3		10	22	32	36	42	3400	
%			100	%	7 %	15.5	22.5	25.4	29.6	100%	23.9

Gráfico N° 03

Distribución porcentual del rendimiento de los estudiantes de la
Facultad de Administración de la UAP (Y1), por categorías



Legenda: MA = Muy alto. A = Alto. R = Regular. B = Bajo. MB = Muy Bajo

ANÁLISIS DEL CUADRO N° 03

En este cuadro N° 03 se presenta los resultados obtenidos en relación a la variable “rendimiento académico” (Y1) de los estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP filial Ica.

Según el resultado que se presenta en este cuadro N° 03, de los 10 estudiantes ubicados en el nivel I de X1, 8 estudiantes tienen un promedio que los ubica en el I nivel de Y1 que corresponde a muy alto rendimiento, y 2 estudiantes se han ubicado en la categoría alta; en conjunto estos 10 personas tienen una media aritmética de 43.2 puntos.

En el II nivel de X1, de los 20 estudiantes ubicados en esta categoría, 2 se ubica en el nivel de muy alto de Y1, 16 estudiantes se ubican en la categoría de alto y 2 en regular, y tienen una media aritmética de 34.8 puntos.

En el III nivel, de los 32 ubicados de X1, 4 se ubican en la categoría de alto, 22 en regular y 6 en bajo nivel de Y1, y en conjunto tienen una media aritmética de 29.5 puntos.

En el IV nivel, de los 34 estudiantes, 8 se ubican en la categoría regular, 24 en bajo nivel y 2 en muy bajo nivel de rendimiento, y en conjunto tienen una media aritmética de 19.4 puntos. En el V nivel, de los 46 alumnos ubicados en esta categoría, 6 se ubican en la categoría bajo nivel y 40 en muy bajo nivel y tienen una aritmética de 14.5 puntos.

3.1.4. NIVEL DE ADQUISICIÓN DE LAS HABILIDADES COGNITIVAS (Y2) DE LOS DE LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA UAP - ICA.

Como se ha indicado anteriormente la segunda sub variable o indicador de de la calidad del aprendizaje de los estudiantes (Y) es el nivel de adquisición de las habilidades cognitivas (Y2). Para determinar este nivel de adquisición de habilidades cognitivas se empleó como instrumento una prueba cuya finalidad fue determinar el nivel de las habilidades investigativas de los estudiantes.

La puntuación y la determinación de los rangos o categorías se hicieron en la escala de 5 categorías, y con una puntuación de 10 a 50 puntos, tal como se presenta a continuación:

- Muy alto : 42 – 50 puntos
- Alto : 34 – 41 puntos
- Regular : 26 – 33 puntos
- Bajo : 18 – 25 puntos
- Muy bajo: 10 – 17 puntos.

Al distribuirse las frecuencias y establecerse las medias obtenidas en la variable Y2 de los estudiantes ubicados en cada categoría de X2, resulta observable la posible relación existente entre las variables X2 y Y2.

Los resultados se presentan en el cuadro siguiente:

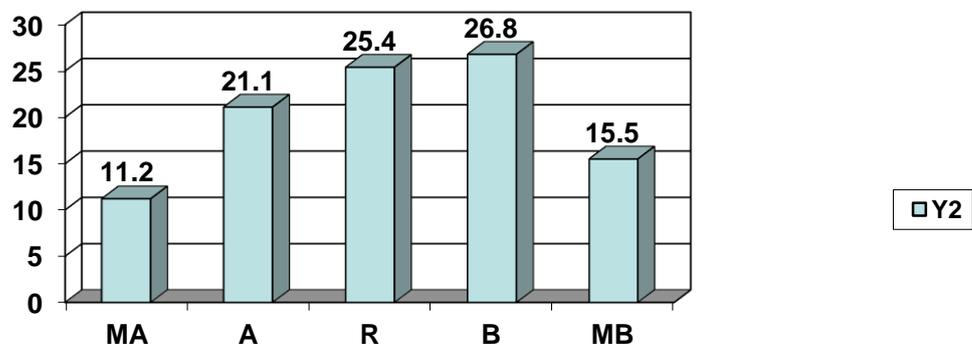
CUADRO N° 04

Nivel de adquisición de habilidades cognitivas (Y2) de los estudiantes de la Facultad de Turismo de la UAP – Ica, según niveles de X2.

VARIABLE X2				VARIABLE Y2							
NIVEL	X'	f	X		I 42-50	II 34-41	III 26-33	IV 18-25	V 10-17	Sumato- Ria Y	Y
I 42-50	46	16	43.5		14	2				724	45.2
II 34-41	37.5	24	36.1		2	20	2			908	37.8
III 26-33	29.5	42	29.6			8	30	4		1156	27.5
IV 18-25	21.5	34	21.8				4	28	2	796	23.4
V 10-17	13.5	26	13.5					6	20	404	15.5
				Y'	46	37.5	29.5	21.5	13.5		
TOTAL	-	142	27.4		16	30	36	38	22	3988	28
%			100	%	11.2%	21.1	25.4	26.8	15.5	100%	

Gráfico N° 04

Distribución porcentual de las habilidades cognitivas de los estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP (Y2), por categorías



Legenda: MA = Muy alta. A = Alta. R = Regular. B = Baja. MB = Muy Baja

ANÁLISIS DEL CUADRO N° 04

Este cuadro N° 04 contiene los resultados obtenidos en relación a la variable “nivel de desarrollo de habilidades cognitivas (Y2) de los estudiantes de la facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas filial Ica, distribuidos de acuerdo con la distribución de frecuencias de X2.

Como se muestra en este cuadro N° 04, de los 16 estudiantes ubicados en el nivel I de X2 que corresponde a la categoría muy alta, 14 estudiantes tienen un puntaje que los ubica en el I nivel de Y2 que corresponde a muy alto nivel de habilidades cognitivas y 2 estudiantes se han ubicado en la categoría alta; en conjunto estos 16 estudiantes tienen una media aritmética de 45.2 puntos.

En el II nivel de X2, de los 24 estudiantes ubicados en esta categoría, 2 se ubican en el nivel de muy alto de Y2, 20 estudiantes se ubican en la categoría de alto y 2 en regular, y tienen en conjunto una media aritmética de 37.8 puntos.

En el III nivel, de los 42 ubicados de X2, 8 se ubican en la categoría de alto, 30 en regular y 4 en bajo nivel de Y2, y en conjunto tienen una media aritmética de 27.5 puntos.

En el IV nivel, de las 34 estudiantes, 4 se ubican en la categoría regular, 28 en bajo nivel y 2 en muy bajo nivel de Y2, y en conjunto tienen una media aritmética de 23.4 puntos. En el V nivel, de los 26 alumnos ubicados en esta categoría, 6 se ubican en la categoría bajo nivel y 20 en muy bajo nivel y tienen una aritmética de 15.5 puntos.

3.2. CONTRASTE DE HIPÓTESIS.

El contraste de las hipótesis básicamente consiste en comparar lo sostenido en cada una de las hipótesis específicas con los datos que se han obtenido de la realidad con los correspondientes instrumentos de recolección de datos; asimismo se procedió a establecer el tipo de relación existente entre las variables de cada hipótesis específica, de la misma manera se ha determinado si esta relación es o no estadísticamente significativa, para lo

cual se ha empleado el coeficiente de correlación de Pearson, para datos agrupados.

3.2.1. CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.

En la hipótesis específica 1 se sostiene lo siguiente:

HE 1: Entre el nivel de desarrollo de las capacidades para localizar y organizar el conocimiento y el rendimiento académico estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP filial Ica, existe una relación positiva de modo que a mayor nivel de desarrollo de dichas capacidades, mayor rendimiento académico

Ho1: Entre el nivel de desarrollo de las capacidades para localizar y organizar el conocimiento y el rendimiento académico estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP filial Ica, No existe una relación positiva de modo que a mayor nivel de desarrollo de dichas capacidades, mayor rendimiento académico

Para contrastar esta hipótesis se presenta el siguiente cuadro:

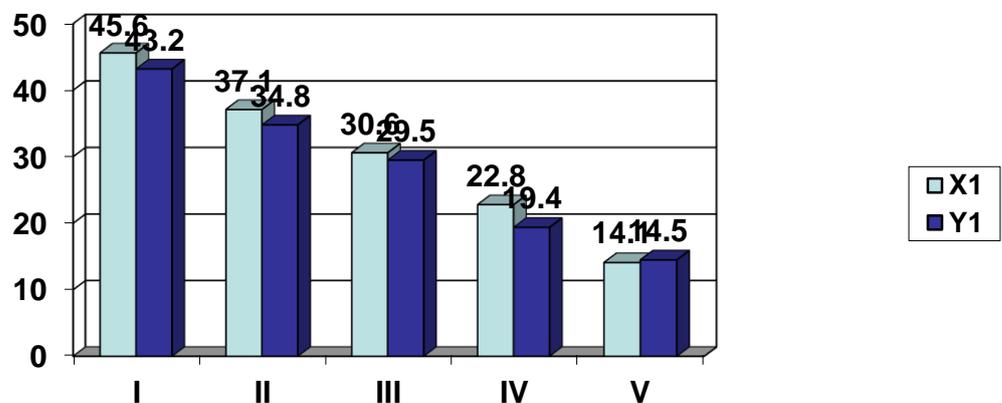
Cuadro N° 05

Relación entre el nivel de desarrollo de la capacidad para localizar y organizar el conocimiento (X1) y el rendimiento académico (Y1) de los estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP – Ica

NIVEL	F	X1			Y1		
		x'	$\sum X$	\bar{X}	y'	$\sum Y$	\bar{y}
I	10	46	456	45.6	46	432	43.2
II	20	37.5	142	37.1	37.5	696	34.8
III	32	29.5	980	30.6	29.5	944	29.5
IV	34	21.5	776	22.8	21.5	660	19.4
V	26	13.5	650	14.1	13.5	668	14.5
TOTAL	142	-	3604	25.3	-	3400	23.9

Gráfico N° 05

Relación de las medias aritméticas de X1 y Y1 según niveles



I = Muy alta. II = Alta. III = Regular. IV = baja. V = Muy baja

ANÁLISIS DE RESULTADOS

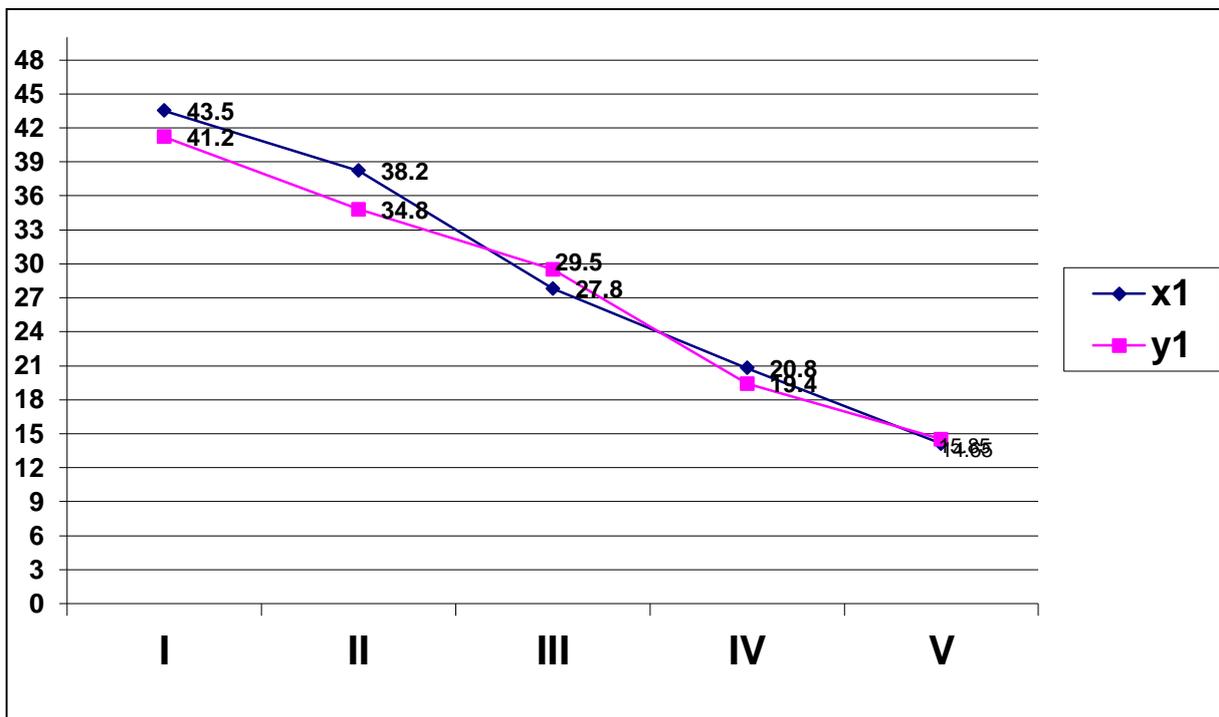
El análisis de los datos presentados en el cuadro N° 05 nos muestra que entre la variable “nivel de desarrollo de la capacidad para localizar y organizar el conocimiento” (X1) y la variable “rendimiento académico” (Y1), existe una relación positiva, dado que, tomando como punto de referencia a las medias aritméticas, del I nivel al V nivel, conforme disminuye la media aritmética de la variable X1, también disminuye la media aritmética de la variable Y1.

Así, en el cuadro N° 05, en nivel I la media aritmética de la variable X1 es de 45.6 puntos, en el nivel II 37.1, en el nivel III 30.6, en el nivel IV 22.8 y en el nivel V 14.1 puntos. Y en cuanto se refiere a la variable Y1, las medias aritméticas del I nivel al V nivel respectivamente son: 43.2, 34.8, 29.5, 19.4 y 14.5 puntos.

Estas medias aritméticas de cada una de las variables que se busca relacionar, nos indican que cuanto mayor es el grado de desarrollo de habilidades para localizar y organizar el conocimiento, mayor es el rendimiento académico de los estudiantes de la facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas filial Ica.

De manera gráfica, esta relación entre la variable X1 y la variable Y1 queda representada de la siguiente manera:

Correlación entre la variable X1 y Y1



Como se observa en esta gráfica, ambas variables correlacionadas disminuyen en sus valores, del I nivel al V nivel, lo que prueba la validez de la Hipótesis específica 1, que precisamente sostiene la existencia de una relación positiva.

Pero además la relación positiva, alta y estadísticamente significativa entre las variables X1 y Y1, se prueba con el Coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados, de la misma manera que se rechaza la hipótesis nula 1 que manifiesta lo siguiente:

“ Entre el nivel de desarrollo de las capacidades para localizar y organizar el conocimiento y el rendimiento académico estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP filial Ica, No existe una relación positiva de modo que a mayor nivel de desarrollo de dichas capacidades, mayor rendimiento académico”.

Al aplicar el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados, se tiene lo siguiente:

CUADRO N° 06

Distribución de frecuencias de la variable X1 y la variable Y1

Según intervalos de clase.

Variable Y1	Niv. MA	Niv. A	Niv. R	Niv. B	Niv. MB	n
Variable X1	42-50	34-41	26- 33	18-25	10-17	x
Actitud + muy alta 42 - 50	8	2				10
Actitud + alta 34 – 41	2	16	2			20
Actitud + regular 26 - 33		4	22	6		32
Actitud + baja 18 - 25			8	24	2	34
Actitud + muy baja 10 - 17				6	40	26
n y	10	22	32	36	42	142

Para la determinando el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados se ha empleado la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n \sum n_{xy} d_x d_y - (\sum n_x d_x)(\sum n_y d_y)}{\sqrt{[n \sum n_x d_x^2 - (\sum n_x d_x)^2][n \sum n_y d_y^2 - (\sum n_y d_y)^2]}}$$

El procesamiento de esta fórmula se realiza en el cuadro N° 07, adjunto en anexos y cuyos valores reemplazados son:

$$r = \frac{142(256) - (-86)(-78)}{\sqrt{[(142)(278) - (-86)^2][(142)(266) - (-78)^2]}}$$

$$r = \frac{18176 - (3354)}{\sqrt{[(19738 - 3698)][(18886 - 3042)]}}$$

$$r = \frac{14822}{\sqrt{[(16040)][(15844)]}}$$

$$r = \frac{14822}{\sqrt{127068880}}$$

$$r = \frac{14822}{15940}$$

$$r = 0.9298$$

En conclusión, habiéndose hallado el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados que es 0.9298 se llega a la conclusión de que existe una alta correlación entre las variables X1 y Y1 por cuanto el valor obtenido se encuentra bastante cercano a 1. Asimismo, esta correlación es significativa, de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica.

3.2.2. CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.

Para el contraste de la hipótesis específica 2, se ha seguido el mismo procedimiento de la hipótesis específica 1 de la siguiente manera:

HE 1: “Existe una relación positiva entre la capacidad para la generación y transferencia del conocimiento y el nivel de adquisición de habilidades cognitivas estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP filial Ica, de

modo que, a mayor capacidad para generar y transferir conocimientos, mayor habilidad cognoscitiva”.

H0: “NO existe una relación positiva entre la capacidad para la generación y transferencia del conocimiento y el nivel de adquisición de habilidades cognitivas estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP filial Ica, de modo que, a mayor capacidad para generar y transferir conocimientos, mayor habilidad cognoscitiva

.

Para contrastar esta hipótesis específica 2 se presenta el siguiente cuadro:

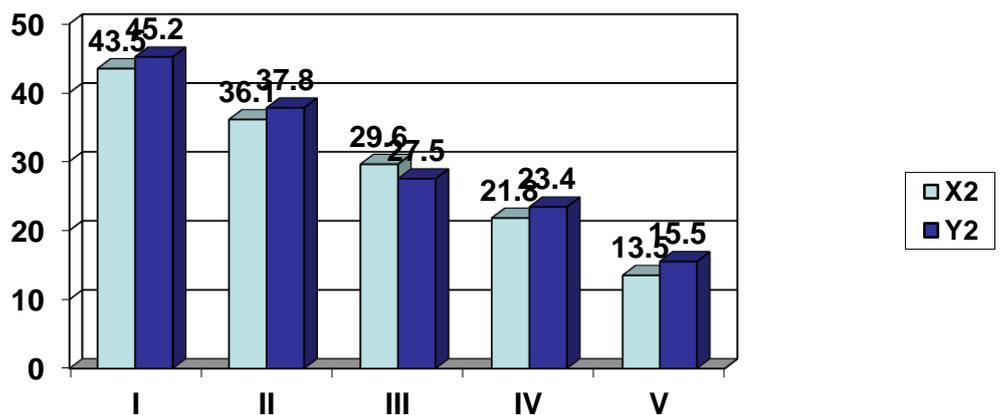
Cuadro N° 08

Relación entre el nivel de desarrollo de la capacidad para la generación y transferencia del conocimiento (X2) y nivel de adquisición de habilidades cognitivas (Y2), de los estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP - Ica

NIVEL	F	X2			Y2		
		X'	$\sum X$	\bar{x}	Y'	$\sum Y$	\bar{y}
I	16	46	696	43.5	46	724	45.2
II	24	37.5	868	36.1	37.5	908	37.8
III	42	29.5	1244	29.6	29.5	1156	27.5
IV	34	21.5	742	21.8	21.5	796	23.4
V	26	13.5	352	13.5	13.5	404	15.5
TOTAL	142	-	3902	27.4	-	3988	28

Gráfico N° 08

Relación de las medias aritméticas de X2 y Y2 según niveles



I = Muy alta. II = Alta. III = Regular. IV = baja. V = Muy baja.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DEL CUADRO N° 08

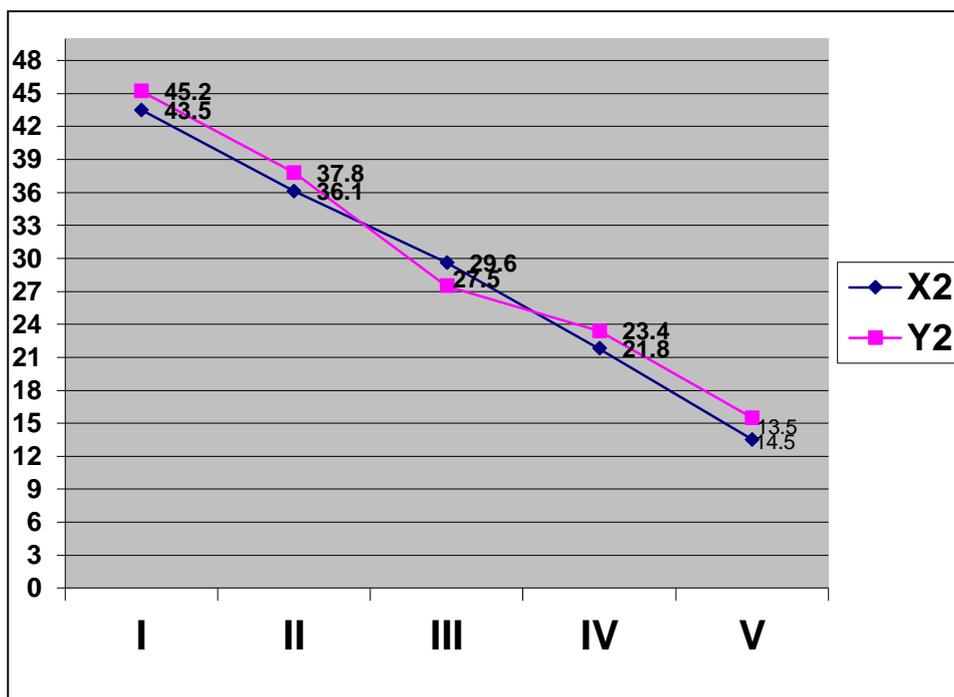
El análisis de los datos presentados en el cuadro N° 08 nos muestra que, entre la variable “nivel de desarrollo de la capacidad para la generación y transferencia del conocimiento” (X2) y el “nivel de adquisición de capacidades cognitivas” (Y2), de los estudiantes de la facultad de Administración de la universidad Alas Peruanas – filial Ica, existe una relación positiva, puesto que, tomando como punto de referencia a las medias aritméticas, del I nivel al V nivel, conforme disminuye la media aritmética de la variable X2, también disminuye la media aritmética de la variable Y2.

Así en este cuadro N° 08, en el nivel I la media aritmética de la variable X2 es de 43.5 puntos, en el nivel II 36.1, en el nivel III 29.6, en el nivel IV 21.8 y en el nivel V 13.5 puntos. Y en cuanto se refiere a la variable Y2, las medias aritméticas del I nivel al V nivel respectivamente son: 45.2, 37.8, 27.5, 23.4 y 15.5 puntos.

Estas medias aritméticas de cada una de las variables que se busca relacionar, nos indican que cuanto mayor es la generación y transferencia del conocimiento, mayor es el nivel de desarrollo de la capacidad cognitiva de los estudiantes.

Gráficamente, esta relación queda representada de la siguiente manera:

Correlación entre la variable X2 y Y2



Como se observa en la gráfica anterior, ambas variables correlacionadas disminuyen en sus valores, del I nivel al V nivel, lo que prueba la Hipótesis específica 2, que afirma la existencia de una relación positiva entre ambas variables.

Pero además la relación positiva entre las variables X2 y Y2, la existencia de una relación estadísticamente significativa se prueba con el Coeficiente de correlación de Pearson, que además permite rechazar la hipótesis nula que dice así:

“No existe una relación positiva entre la capacidad para la generación y transferencia del conocimiento y el nivel de adquisición de habilidades cognitivas estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP filial Ica, de modo que, a mayor capacidad para generar y transferir conocimientos, mayor habilidad cognoscitiva“.

Para determinar el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados y contrastar la hipótesis específica 2 se requiere datos del siguiente cuadro N° 09:

CUADRO N° 09

Distribución de frecuencias de la variable X2 y la variable Y2 según intervalos de clase.

Variable Y2	Niv. MB 42-50	Niv. B 34-41	Niv. R 26- 33	Niv. D 18-25	Niv. MR 10-17	n x
Capacidad muy alta 42 - 50	14	2				16
Capacidad alta 34 – 41	2	20	2			24
Capacidad regular 26 - 33		8	30	4		42
Capacidad baja 18 - 25			4	28	2	34
Capacidad muy baja 10 - 17				6	20	26
n y	16	30	36	38	22	142

Igual que en la hipótesis específica 1, para la determinando el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados se ha empleado la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n \sum n_{xy} d_x d_y - (\sum n_x d_x)(\sum n_y d_y)}{\sqrt{[n \sum n_x d_x^2 - (\sum n_x d_x)^2][n \sum n_y d_y^2 - (\sum n_y d_y)^2]}}$$

El procesamiento de esta fórmula se realiza en el cuadro N° 10, adjunto en anexos y cuyos valores reemplazados son:

$$r = \frac{142(208) - (-30)(-20)}{\sqrt{[(142)(226) - (-30)2][(142)(220) - (-20)2]}}$$

$$r = \frac{14768 - 300}{\sqrt{[(16046 - 440)][(15620 - 200)]}}$$

$$r = \frac{14468}{\sqrt{[(15586)][(15420)]}}$$

$$r = \frac{14468}{\sqrt{120245160}}$$

$$r = \frac{14468}{15506}$$

$$\mathbf{r = 0.9330}$$

De este modo, habiéndose hallado el coeficiente de correlación de Pearson para datos agrupados que es **0.9330** se llega a la conclusión de que existe una alta correlación entre la variable X2 y la variable Y2 por cuanto el coeficiente obtenido se encuentra bastante cercano a 1. Asimismo, esta correlación es significativa, de modo que se rechaza la hipótesis nula que ha indicado anteriormente y se acepta la hipótesis específica 2.

3.2.3. CONTRASTE DE LA HIPÓTESIS GENERAL.

A partir de los resultados parciales de la discusión y validación de las hipótesis específicas 1 y 2, donde ya se han relacionado los indicadores de cada variable general, se procede a validar la hipótesis general que sostiene lo siguiente:

“Existe una relación positiva entre el nivel de desarrollo de las capacidades para la gestión del conocimiento y la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas filial Ica, de modo que, a mayor capacidad para la gestión del conocimiento mayor calidad del aprendizaje”.

Habiéndose contrastado las hipótesis específicas 1 y 2, por el proceso de operacionalización de las variables, las variables de la hipótesis general se han transformado en variables de las hipótesis específicas, de modo que al haberse validado las hipótesis específicas 1 y 2, también la hipótesis general queda contrastada y validada.

Esta validación es consistente por cuanto los indicadores de la variable habilidades para la gestión del conocimiento y los indicadores de la variable calidad del aprendizaje, son a su vez indicadores de las variables empleadas en las hipótesis específicas; por lo que al validarse las hipótesis específicas, queda también validada la hipótesis general.

También evidencian la relación positiva entre las variables de estudio, los diferentes cuadros estadísticos especialmente los cuadros N° 05 y 08 nos muestran datos referidos a las medias aritméticas de las variables estudiadas, que demuestran la existencia de una relación positiva, dado que cuanto mayor son las habilidades emprendedoras mayor es la gestión empresarial.

Asimismo, según lo expresado en el marco teórico, el desarrollo de las habilidades para la gestión del conocimiento condicionan una mayor nivel de capacidades para un aprendizaje de calidad.

3.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Aunque la gestión del conocimiento se reconoce como algo que “genera beneficios” y que representa una ventaja competitiva para una organización o institución, estos beneficios se refieren a que proporcionan a quienes la desarrollan estas capacidades, condiciones para que a su vez desarrollen otras capacidades para hacer con eficacia alguna actividad.

Es de este modo que el desarrollo de las habilidades para la gestión del conocimiento, favorecen el desarrollo de la capacidad para el aprendizaje.

En el proceso del aprendizaje entra en juego muchas habilidades o capacidades, tales como la capacidad para buscar información, para procesar, para sistematizar, para utilizar, etc, de modo que en buena cuenta se puede decir que lograr un aprendizaje de buena calidad requiere tener unas habilidades desarrolladas para la gestión del conocimiento.

Ya los estudios efectuados por Senge (2004) en relación a las organizaciones que aprenden, nos muestra que las capacidades para la gestión del conocimiento son muy importantes para la organización, ppor eso indica este autor sobre el aprendizaje diciendo "El verdadero aprendizaje llega al corazón de lo que significa ser humano. A través del aprendizaje nos recreamos a nosotros mismos).

Asimismo, otro trabajo de investigación realizado por Pérez (1998) de la Universidad Técnica Federico Santa María de Chile, resalta la necesidad de aprovechamiento del recurso de gestión del conocimiento en las organizaciones, especialmente educativas, no solo para los directivos sino fundamentalmente para los estudiantes.

En buena cuenta los resultados obtenidos con esta investigación que se expresan en la relación positiva existente entre las variables gestión del conocimiento y aprendizaje de calidad, expresados en el coeficiente de correlación de Pearson de 0.9298 en la hipótesis específica 1 y $r = 0.9330$, nos muestran que efectivamente los estudiantes que tienen mayores habilidades

para la gestión del conocimiento, tienen también mayor nivel de aprendizaje de calidad, aprendizaje para reflexionar

Tradicionalmente la literatura de capital intelectual ofrece una imagen estática del conocimiento presente en la organización: los stocks de conocimiento organizativo. Sin embargo, la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizativo complementan la imagen anterior con una perspectiva dinámica del conocimiento organizativo: los flujos de conocimiento. (Bueno, 2002)

Así, los conceptos capital intelectual, gestión del conocimiento y aprendizaje organizativo representan la “triada” conceptual (Bueno, 2000) que permite comprender mejor la complejidad del proceso dinámico de creación, integración, transferencia, transformación, despliegue, almacenamiento y renovación del conocimiento organizativo.

Como señala Bueno (2002), “el capital intelectual permite explicar la eficacia del aprendizaje organizativo y evaluar la eficiencia de la gestión del conocimiento” (p. 13).

Aunque el aprendizaje organizativo comienza a nivel individual es preciso que los individuos compartan conocimiento con otros y que interactúen con sistemas y estructuras organizativas (Senge, 1990) para que emerja el aprendizaje organizativo. En este sentido, Argyris y Schon (1978) sostienen que “el aprendizaje individual es una condición necesaria pero no suficiente para el aprendizaje organizativo” (p. 20).

CONCLUSIONES

1. Existe una relación positiva significativa entre la capacidad para la localización y organización del conocimiento y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas – filial Ica, dado que el coeficiente de correlación para un nivel de significancia de 0.05, para datos agrupados obtenido es de $r = 0.9298$.
2. Existe una relación positiva significativa entre la capacidad para la generación y transferencia del conocimiento y el nivel de desarrollo de las habilidades cognitivas de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas – filial Ica, dado que el coeficiente de correlación para un nivel de significancia de 0.05, para datos agrupados obtenido es de $r = 0.9330$.
3. Existe una relación significativa entre las capacidades para la gestión del conocimiento y la calidad del aprendizaje de los de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas – filial Ica, siendo el coeficiente de correlación en promedio $r = 0.9214$
4. El desarrollo de las habilidades implicadas en el proceso de gestión del conocimiento, resultan muy importantes para que el capital humano de la Universidad Alas Peruanas filial Ica, logren la calidad en el trabajo o en el estudio que realizan.

SUGERENCIAS

1. La Universidad Alas Peruanas filial Ica, a través del órgano correspondiente, como cursos electivos, debe implementar estrategias a fin de potenciar las habilidades para la gestión del conocimiento en todo el personal que labora en esta universidad.
2. El Vice rectorado de Investigación de la Universidad Alas Peruanas Filial Ica, debe programar e implementar seminarios y talleres de fortalecimiento del clima institucional positivo a fin de generar mejores condiciones para el desarrollo institucional.
3. La Universidad Alas Peruanas filial Ica, mediante el órgano correspondiente, debe incorporar en los cursos de formación general, contenidos curriculares respectivos a la gestión del conocimiento como estrategia para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.
4. El Vice rectorado de Investigación, debe programar y ejecutar talleres de capacitación sostenida una vez por bimestre para todo el personal y estudiantes referidos a la gestión del conocimiento y la calidad de los aprendizajes..

Referencias Bibliográficas

- Alavi, M.; Leidner, D.E. (1999). *Knowledge management systems: issues, challenges and benefits*. *Communications of the AIS*, Vol. 1, No. 5, pp. 1-35.
- ANDREU, R. & SIEBER, S. (1999): *La gestión integral del conocimiento y del aprendizaje*”, *Economía Industrial*, no. 326, pp. 63-72.
- BUENO, E. (1999): *Gestión del conocimiento, aprendizaje y capital intelectual*, Boletín del Club Intelect, no. 1, enero. Madrid.
- BELL, Daniel. (1976) *El advenimiento de la Era de la Sociedad post industrial*. Ediciones Alianza Editorial, Madrid.
- CONEAU, 2009). *Guía para Acreditación de Carreras Profesionales Universitarias -*
- Carrión Castilla, Laurie Carol y Cuba Robles, Martha Margarita (2014). *Proceso de conversión del conocimiento basado en el modelo de la espiral del conocimiento: análisis descriptivo de la empresa “Pesquera A”*.
- Díaz, M., Peio, A., Arias, J., Escudero, T., Rodríguez, S., Vidal, G. J. (2002). *Evaluación del Rendimiento Académico en la Enseñanza Superior. Comparación de resultados entre alumnos procedentes de la LOGSE y del COU*. En: *Revista de Investigación Educativa*, 2(20), 357-383
- García Cabrera, G. (2001). *De la Era de la Información a la Sociedad del Conocimiento*. *Revista de Información Científica y Tecnológica: Ciencia, Innovación y Desarrollo*. Volumen 6. No 4.

- Cordero , A. E., & García Fernández, F. (2008). *Knowledge Management and Work Teams*: Observatorio Laboral Revista Venezolana, 43-64.
- Devlin K. (1999). *Infosense: turning information into knowledge*. W.H. Freeman and Co., New York.
- Davenport, T.H.; Prusak, L. (2000). *Working knowledge: how organizations manage what they know*. Harvard Business School Press.
- Fuentes B (2010): *La gestión de conocimiento en las relaciones académico-empresariales. un nuevo enfoque para analizar el impacto del conocimiento académico.*" Tesis Phd. Universidad Politécnica de Valencia, España.
- Friss de Kereki, G. I. (2003). *Modelo para la Creación de Entornos de Aprendizaje basados en técnicas de Gestión del Conocimiento*. (Tesis de doctor). Universidad Politécnica de Madrid, Madrid, España.
- García, Tapial, Joaquín. (2001) *Gestión del Conocimiento como modalidad del correo electrónico*. [en línea].
- Inche, M. J. L. (2010). *Modelo Dinámico de Gestión del conocimiento basado en el Aprendizaje Organizacional en una Institución Educativa en el Perú*. (Tesis de doctor). Universidad Nacional Mayor de San Marco, Lima, Perú
- Koslowski. F. (2006). *Quality and assessment in context: A brief review. Quality Assurance in Education*. First edition. New York, 2006.

- Meter Senge. *Nuevos modelos de Dirección y aprendizaje organizativo*.
Valladolid, Chile 2004. pág 15
- Martínez Rodríguez, Ailín. *La Gestión del Conocimiento ¿Réquiem por la
Gestión de la Información?;* tutora: Gloria Ponjuán Dante.
- Morales Morgado, Erla Mariela (2008) *Gestión del conocimiento en sistemas
E-Learning, basado en objetos de aprendizaje, cualitativa y
pedagógicamente definidos*. Universidad de salamanca
- Nonaka, I, y Takeuchi, H (1995). *The knowledge creating company. How
Japanese companies create the dynamics of innovation*. New
York, Oxford University Press.
- Nonaka, I.; Konno, N. (1998). *The concept of “ba”: building a foundation for
knowledge creation*. California Management Review. Vol. 40,
No. 3, pp. 40-54.
- Nonaka, I.; Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: how
japanese companies create the dynamics of innovation*.
Oxford University Press, New York.
- Newell, S.; Robertson, M.; Scarbrough, H.; Swan, J. (2002). *Managing
knowledge Work*. New York Ed. Palgrave McMillan. .
- Ponjuán Dante, G. (2006). *Introducción a la Gestión del Conocimiento*. La
Habana: Editorial Félix Varela.
- Pérez, Andrés (1998). *Aprovechamiento Del recurso de gestión del
conocimiento en las organizaciones*. Universidad Técnica FSM.
Chile .

- Ponjuan Dante , Gloria.(1998) *Gestión de Información en las Organizaciones: principios, conceptos y aplicaciones/* Gloria P. D. Chile CERAPI,
- Roel Pineda, V. (1998). *Tercera Revolución Industrial y la era del conocimiento*. 3ra edición. Lima : UNMSM Fondo de Cultura Económica.
- Rodríguez Rivas Miguel Ángel. (1976). *Introducción a la teoría de los métodos de investigación*. Lima: INAP
- Rodríguez, M. G., Cueva, C. C. S., (2010). *Gestión del Conocimiento: Modelos y Tecnologías*. CISTI, 321-326
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional: Teoría y práctica*. México: Editorial Prentice Hall.
- Segovia, R. R. A. (2013). *Gestión del conocimiento en una entidad pública a través del uso de plataformas virtuales de enseñanza: caso defensoría del pueblo*.(Tesis de doctor). Perú: Lima.
- Sierra Bravo, Restituto (1988). *Técnicas de investigación social*. Madrid: Editorial Paraninfo.
- STEIG, Nicolás. (1999) *Gestión del Conocimiento: algo más que información*. Training Development Digest 58-59.
- Tafur Portilla, Raúl.(1995) *La tesis universitaria*. Lima: Editorial Mantaro.
- Torres Bardales, C. (1992) *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Van Dalen ,D. y B. MEYER. (1981) *Manual de técnicas de investigación educativa*. México : Editorial Paidós.

Woodhouse d.(1999). *Quality and quality assurance*. en: quality and internationalization in higher education .oecd paris

Wiig, k. (1997): *Integrating Intellectual Capital and Knowledge Management*, Long Range Planning, vol. 30, no. 3, pp. 399-405.

ANEXOS

Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Capacidad para la gestión del conocimiento y calidad del aprendizaje de los estudiantes de la facultad de administración de la universidad alas peruanas filial Ica

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	METODO
<p style="text-align: center;">PG</p> <p>¿Qué tipo de relación existe entre el nivel de desarrollo de las capacidades para la gestión del conocimiento y la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas filial Ica.</p>	<p style="text-align: center;">OG</p> <p>Establecer la relación existente entre el nivel de desarrollo de las capacidades para la gestión del conocimiento y la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas filial Ica</p>	<p style="text-align: center;">HG</p> <p>Existiría una relación significativa entre el nivel de desarrollo de las capacidades para la gestión del conocimiento y la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas filial Ica, de modo que, a mayor capacidad para la gestión del conocimiento mayor calidad del aprendizaje.</p>	<p style="text-align: center;">V HG</p> <p>a) Capacidad para la gestión del conocimiento de los estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP filial Ica.</p> <p>b) Calidad del aprendizaje estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP filial Ica.</p>	<p style="text-align: center;">I VH G</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel de desarrollo de las capacidades para localizar y organizar el conocimiento. - Nivel de desarrollo de las capacidades para generación y transferencia del conocimiento. - Rendimiento académico de los estudiantes. - Nivel de adquisición de habilidades cognitivas de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Guía de auto Observación A. - Guía de auto observación B. - Registro de evaluaciones. - Prueba de comprobación. 	<p>MÉTODO: DESCRIPTIVO CORRELACIONAL</p> <p>Diseño empleado: Descriptivo correlacional.</p> <p>Universo: 240 participantes. Muestra: 120 estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP filial Ica, distribuidos según su capacidad para la gestión del conocimiento</p> <p>El tamaño se determinó con 2 sigmas de nivel de confianza, 5 % de error muestral. Se empleó la siguiente fórmula:</p>
<p style="text-align: center;">PE 1</p> <p>¿Qué relación existe entre el nivel de desarrollo de las capacidades para la localización y organización del conocimiento y el rendimiento académico</p>	<p style="text-align: center;">OE 1</p> <p>Establecer la relación existente entre el nivel de desarrollo de las capacidades para localizar y organizar el conocimiento y el rendimiento académico estudiantes de la</p>	<p style="text-align: center;">HE 1</p> <p>Entre el nivel de desarrollo de las capacidades para localizar y organizar el conocimiento y el rendimiento académico estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP filial Ica, existiría una relación significativa de</p>	<p style="text-align: center;">VHE 1</p> <p>- Nivel de desarrollo de las capacidades para localizar y organizar el conocimiento de los estudiantes</p>	<p style="text-align: center;">IVHE 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nivel alto - Nivel medio - Nivel bajo - Rendimiento alto - Rendimiento medio - Rendimiento bajo 	<ul style="list-style-type: none"> -Guía de auto Observación A - Registro de evaluaciones. 	<p>El tamaño se determinó con 2 sigmas de nivel de confianza, 5 % de error muestral. Se empleó la siguiente fórmula:</p>

estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP filial Ica ?	Facultad de Administración de la UAP filial Ica.	modo que a mayor nivel de desarrollo de dichas capacidades, mayor rendimiento académico.	- Rendimiento académico de los estudiantes			$n = \frac{S^2 N P Q}{E^2 (N-1) + S^2 P Q}$
<p>PE 2</p> <p>¿Qué relación existe entre la capacidad para generar y transferir conocimientos y el nivel de adquisición de habilidades cognitivas estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP filial Ica ?</p>	<p>OE 2</p> <p>Determinar la relación existente entre la capacidad para generar y transferir conocimientos y el nivel de adquisición de habilidades cognitivas estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP filial Ica.</p>	<p>HE 2</p> <p>Existiría una relación significativa entre la capacidad para la generación y transferencia del conocimiento y el nivel de adquisición de habilidades cognitivas estudiantes de la Facultad de Administración de la UAP filial Ica, de modo que, a mayor capacidad para generar y transferir conocimientos, mayor habilidad cognoscitiva.</p>	<p>VHE 2</p> <p>- Nivel de desarrollo de la capacidad para la generación y transferencia del conocimiento.</p> <p>- Nivel de adquisición de habilidades cognitivas por los estudiantes</p>	<p>IVHE 2</p> <p>- Capacidad alta. - Capacidad media. - Capacidad baja.</p> <p>- Nivel alto. - Nivel medio. - Nivel bajo.</p>	<p>- Guía de auto observación B.</p> <p>- Prueba de comprobación</p>	<p>La técnica empleada para la elección de las unidades de la muestra es el Azar simple.</p>

CUADRO N° 07

Coeficiente de correlación de las variables: habilidades para la búsqueda y organización del conocimiento (X1) y el rendimiento académico (Y1) de los estudiantes de la facultad de Administración de la UAP filial -Ica

Y X	Muy alto 42 - 50	Alto 34 - 41	Regular 26 - 33	Bajo 18 - 25	Muy bajo 10 - 17	n_x	X'	d_x	$n_x d_x$	$n_x^2 d_x^2$	$n_{xy} d_x d_y$
Muy alto 41 - 50	8 32	2 4				10	46	2	20	40	36
Alto 34 - 41	2 4	16 16	2 0			20	37.5	1	20	20	20
Regular 26 - 33		4 0	22 0	6 0		32	29.5	0	0	0	0
Bajo 18 - 25			8 0	24 24	2 4	34	21.5	-1	-34	34	28
Muy bajo 10 - 17				6 12	40 160	46	13.5	-2	-92	184	172
n_y	10	22	32	36	42	142			-43	278	256
\bar{Y}	46	37.5	29.5	21.5	13.5				$\sum n_x d_x$	$\sum n_x d_x^2$	$\sum n_{xy} d_x d_y$
d_y	2	1	0	-1	-2						
$n_y d_y$	20	22	0	-36	-84		-37	$\sum n_y d_y$			
$n_y^2 d_y^2$	40	22	0	36	168		266	$\sum n_y d_y^2$			

CUADRO N° ...

Coefficiente de correlación de las variables: Capacidad para la generación y transferencia del conocimiento (X2) y el nivel de adquisición de habilidades cognitivas (Y2) de los estudiantes de la facultad de Administración de la UAP filial – Ica.

Y \ X	Muy alto 42 - 50	Alto 34 - 41	Regular 26 - 33	Bajo 18 - 25	Muy bajo 10 - 17	n _x	X'	d _x	n _x d _x	n _x ² d _x ²	n _{xy} d _x d _y
Muy alto 42 - 50	14 56	2 4				16	46	2	32	64	60
Alto 34 - 41	2 4	20 20	2 0			24	37.5	1	24	24	24
Regular 26 - 33		8	30 0	4 0		42	29.5	0	0	0	0
Baja 18 - 25			4 0	28 28	2 4	34	21.5	-1	-34	34	32
Muy Baja 10 - 17				6 12	20 80	26	13.5	-2	-52	104	92
n _y	16	30	36	38	22	142			-30	226	208
Y'	46	37.5	29.5	21.5	13.5				$\sum n_x d_x$	$\sum n_x d_x^2$	$\sum n_{xy} d_x d_y$
d _y	2	1	0	-1	-2						
n _y d _y	32	30	0	-38	-44		-20		$\sum n_y d_y$		
n _y ² d _y ²	64	30	0	38	88		220		$\sum n_y d_y^2$		

**MATRIZ PARA LA ELABORACIÓN DE
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

VARIABLES	INDICADORES	PESO	ÍTEMS	INSTRUMENTOS	FUENTE
Variable X Capacidad para la gestión del conocimiento.	Nivel de desarrollo de las capacidades para localizar y organizar el conocimiento.	50%	10 Ítems (Del 01 Al 10)	Guía de auto Observación A.	Aplicación de encuesta
	Nivel de desarrollo de las capacidades para generación y transferencia del conocimiento.	50%	10 Ítems (del 11 al 20)	Guía de auto Observación B.	Aplicación de encuesta
Variable Y Calidad del aprendizaje de los estudiantes.	- Rendimiento académico de los estudiantes.	50 %	10 ítems (del 01 al 10)	Registro de notas	Observación y encuesta.
	Nivel de adquisición de habilidades cognitivas de los estudiantes.	50%	10 ítems (del 11 al 20)	Prueba de capacidades	Observación y encuesta.

NOTA: Los ítems de cada uno de los indicadores considerados se encuentran en cada instrumento.

GUIA DE AUTO OBSERVACION A

Apellidos y nombres.....

Instrucciones: Lea con atención cada uno de los indicadores y responda según su situación personal marcando **S** si esta conducta lo efectúa siempre, **C** si el indicador lo realiza constantemente; **R** si lo realiza regularmente, **AV** si es algunas veces y **N** si el indicador nunca lo ha realizado. No deje de marcar ninguno de los indicadores.

Nº	INDICADORES	S	C	R	P V	N	PTJE
01	Dada las condiciones del mundo actual, por mi cuenta busco en diferentes medios nuevos conocimientos.						
02	Acostumbro que, cuando tengo necesidad de un conocimiento, lo busco hasta encontrar.						
03	Cuando deseo saber algo, empleo como medio principal el Internet.						
04	Existen conocimientos que necesito saber, pero que hasta la fecha no lo he ubicado.						
05	Acostumbro ordenar de algún modo los conocimientos que he obtenido.						
06	Los medios de comunicación social, como la radio, TV, periódicos me proporcionan los conocimientos que necesito.						

07	Considerando mi situación particular, requiero cada día nuevos conocimientos.						
08	En mi actividad cotidiana, acostumbro ordenar los conocimientos que adquiero.						
09	De los conocimientos que adquiero cada día, acostumbro clasificar de algún modo.						
10	Yo espero que cuando necesito saber algo, alguien me proporcione este conocimiento.						
	TOTAL						

Leyenda

S = Siempre.

C = Constantemente.

R = Regularmente

AV = Algunas veces

N = Nunca

PUNTUACIÓN DE LA FICHA DE AUTO OBSERVACION A

Objetivo: Determinar el nivel de desarrollo de las capacidades para localizar y organizar el conocimiento de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas filial Ica.

ITEM	S	C	R	AV	N	PTJE
01	5	4	3	2	1	
02	5	4	3	2	1	
03	5	4	3	2	1	
04	1	2	3	4	5	
05	5	4	3	2	1	
06	5	4	3	2	1	
07	5	4	3	2	1	
08	5	4	3	2	1	
09	5	4	3	2	1	
10	1	2	3	4	5	
TOTAL						

Escala de calificación

- I) Capacidad muy alta: 44 - 50 puntos.
- II) Capacidad alta : 35 – 43 puntos.
- III) Capacidad regular : 26 - 34 puntos.
- IV) Capacidad baja : 17 – 25 puntos.
- V) Capacidad muy baja: 8 - 16 .puntos.



Apellidos y nombres.....

Instrucciones: Lee con atención cada uno de los indicadores y responde según su situación personal marcando el casillero de **S** si esta conducta lo efectúa siempre, **C** si el indicador lo realiza constantemente; **R** si lo realiza regularmente, **AV** si es algunas veces y **N** si el indicador nunca lo ha realizado. No deje de marcar ninguno de los indicadores.

Nº	INDICADORES	S	C	R	A V	N	TOTAL
1	Toda vez que tengo ocasión, en cualquier circunstancia, trato de adquirir nuevos conocimientos.						
2	Cuando leo algún libro o documento, intento sacar conclusiones.						
3	De las acciones de los niños, trato de sacar conclusiones o enseñanzas.						
4	Suelo poner en práctica las cosas nuevas que aprendo.						
5	Si algo sé, acostumbro enseñar al que no sabe.						
6	Me complace emplear en mis necesidades cotidianas, los conocimientos que aprendí.						
7	De las experiencias cotidianas en cualquier campo, extraigo importantes conclusiones.						
8	En mi experiencia personal, pienso que cualquier circunstancia es propicia para aprender algo.						
9	Pienso que, de la vida cotidiana, aprendemos muchas cosas.						
10	Durante las acciones cotidianas que realizo, me doy cuenta que aprendo muchas cosas.						
	TOTAL						

Leyenda

S = Siempre.

C = Constantemente.

R = Regularmente

AV = Algunas veces

N = Nunca

**PUNTUACIÓN DE LA FICHA DE
AUTO OBSERVACION B**

Objetivo: Determinar el nivel de desarrollo de las capacidades para la generación y transferencia del conocimiento de los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Alas Peruanas filial Ica.

ITEM	S	C	R	AV	N	PTJE
01	5	4	3	2	1	
02	5	4	3	2	1	
03	5	4	3	2	1	
04	5	4	3	2	1	
05	5	4	3	2	1	
06	5	4	3	2	1	
07	5	4	3	2	1	
08	5	4	3	2	1	
09	5	4	3	2	1	
10	5	4	3	2	1	
TOTAL						

Escala de calificación

- I) Capacidad muy alta: 44 - 50 puntos.
- II) Capacidad alta : 35 – 43 puntos.
- III) Capacidad regular: 26 - 34 puntos.
- IV) Capacidad baja : 17 – 25 puntos.
- V) Capacidad muy baja: 8 - 16 .puntos.

PRUEBA DE CAPACIDADES

Para: reproducir, comprender, aplicar, analizar, sintetizar y juzgar o evaluar