



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS**

**DOCTORADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES**

**TESIS**

**GESTIÓN DE CONOCIMIENTOS EN EL DESEMPEÑO DE LOS  
DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
DE NEGOCIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE  
LA AMAZONÍA PERUANA 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS  
EMPRESARIALES**

**PRESENTADO POR: DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ**

**ASESOR: ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2023**



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS**

**DOCTORADO EN CIENCIAS EMPRESARIALES**

**TESIS**

**GESTIÓN DE CONOCIMIENTOS EN EL DESEMPEÑO DE LOS  
DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
DE NEGOCIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE  
LA AMAZONÍA PERUANA 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS  
EMPRESARIALES**

**PRESENTADO POR: DAVID EDUARDO BURGA PÉREZ**

**ASESOR: ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2023**



UNAP

Escuela de Postgrado  
"Oficina de Asuntos  
Académicos"



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**  
**N°154-2023-OAA-EPG-UNAP**

En Iquitos, en la plataforma virtual institucional de la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP), a los veintiocho días del mes de noviembre de 2023 a horas 16:00 p.m., se dio inicio a la sustentación de la tesis denominada "**GESTIÓN DE CONOCIMIENTOS EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA 2022**", aprobado con Resolución Directoral N°1484-2022-EPG-UNAP, presentado por el egresado **DAVID EDUARDO BURGA PEREZ**, para optar el **Grado Académico de Doctor en Ciencias Empresariales**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°1270-2023-EPG-UNAP, está conformado por los profesionales siguientes:

CPC. José Ricardo Balbuena Hernández, Dr.	(Presidente)
Lic. Nit. Rilke Chong Vela, Dr.	(Miembro)
Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Dr.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: **DE MANERA SATISFACTORIA**.

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis han sido: **APROBADA** con calificación **MUY BUENA (17)**.

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 17:25 del veintiocho de noviembre de 2023; con lo cual, se le declara al sustentante **APTO**, para recibir el **Grado Académico de Doctor en Ciencias Empresariales**.

  
CPC. José Ricardo Balbuena Hernández, Dr.  
Presidente

  
Lic. Nit. Rilke Chong Vela, Dr.  
Miembro

  
Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Dr.  
Miembro

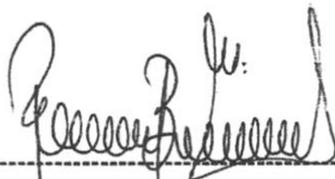
  
Econ. Carlos Herman Zumaeta Vásquez, Dr.  
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú  
Teléfono: (5165) 261101 Correo electrónico: [postgrado@unapiquitos.edu.pe](mailto:postgrado@unapiquitos.edu.pe) [www.unapiquitos.edu.pe](http://www.unapiquitos.edu.pe)



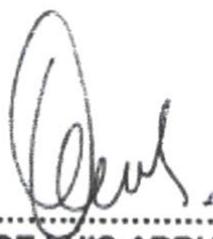
TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 28 DE NOVIEMBRE DEL 2023, EN LA PLATAFORMA VIRTUAL INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS - PERÚ



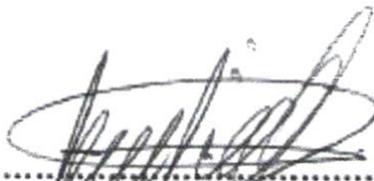
-----  
CPC. JOSE RICARDO BALBUENA HERNANDEZ, DR.  
PRESIDENTE



-----  
LIC. NIT. RILKE CHONG VELA, DR.  
MIEMBRO



-----  
ECON. JORGE LUIS ARRUE FLORES, DR.  
MIEMBRO



-----  
ECON. CARLOS HERNAN ZUMAETA VASQUEZ, DR.  
ASESOR

NOMBRE DEL TRABAJO

**EPG\_DOCTORADO\_TESIS\_BURGA PEREZ  
(2da rev).pdf**

AUTOR

**DAVID EDUARDO BURGA PEREZ**

RECuento de palabras

**8117 Words**

RECuento de caracteres

**43918 Characters**

RECuento de páginas

**37 Pages**

Tamaño del archivo

**579.4KB**

Fecha de entrega

**Aug 8, 2023 9:33 AM GMT-5**

Fecha del informe

**Aug 8, 2023 9:33 AM GMT-5**

● **20% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 19% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

A mi madre Pilar, quien cimentó principios, valores y reglas de conducta. A mi esposa Jessica y adorada hija Yadira; a ambas por su comprensión y apoyo en esta ardua tarea de formación y desarrollo profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento y reconocimiento a los docentes de la Escuela de Post Grado del programa de Doctorado en Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de La Amazonía Peruana, quienes contribuyeron a mi formación profesional.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Páginas</b>
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenidos	viii
Índice de tablas	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
Resumo	xiii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
1.1. Antecedentes.	4
1.2. Bases teóricas.	6
1.3. Definición de términos básicos.	9
<b>CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS</b>	<b>10</b>
2.1. Variables y su operacionalización.	10
2.2. Formulación de la hipótesis.	10
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>12</b>
3.1. Tipo y diseño de la investigación.	12
3.2. Población y muestra.	12
3.3. Técnicas e instrumentos.	14
3.4. Procedimientos de recolección de datos.	14
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos.	14
3.6. Aspectos éticos.	15
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	<b>16</b>
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>24</b>
<b>CAPÍTULO VI: PROPUESTA</b>	<b>31</b>
<b>CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES</b>	<b>34</b>
<b>CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES</b>	<b>35</b>
<b>CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>36</b>
<b>ANEXOS</b>	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumentos de recolección de datos	
3. Cálculo del Alfa de Cronbach	

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Páginas</b>	
Tabla N° 1	Competencias del investigador	9
Tabla N° 2	Operacionalización de las variables	11
Tabla N° 3	Determinación del tamaño de la muestra	14
Tabla N° 4	Sexo y edad de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022	16
Tabla N° 5	Sexo y tiempo en la actividad universitaria de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022	17
Tabla N° 6	Edad y tiempo en la actividad universitaria de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022	17
Tabla N° 7	Interés en participar en la encuesta de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022	18
Tabla N° 8	Posibilidades de capacitación en docencia ofrecidas a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022	18
Tabla N° 9	Capacitación ofrecida generó interés en usted, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022	18
Tabla N° 10	Decisión de participar en la capacitación ofrecida, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022	19
Tabla N° 11	Incentivos para la movilidad académica ofrecida, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022	19
Tabla N° 12	Incentivos ofrecidos generó interés, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022	20
Tabla N° 13	Decisión de participar en la movilidad académica, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022	20
Tabla N° 14	Interés de los colegas en lograr mayor conocimiento en materias de enseñanza, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022	21
Tabla N° 15	Dominio que tienen los colegas en contenidos actualizados de las materias de enseñanza, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022	21
Tabla N° 16	Dominio que tienen los colegas sobre pedagogía de la enseñanza, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022	21
Tabla N° 17	Dominio que tienen los colegas de la investigación, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022	22

Tabla N° 18	Dominio que tienen los colegas de la investigación, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022	22
Tabla N° 19	Compromiso que presentan los colegas para desarrollar proyectos de investigación, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022	23
Tabla N° 20	Capacitación ofrecida en el desempeño docente	24
Tabla N° 21	Incentivos ofrecidos para la movilidad académica	26
Tabla N° 22	Capacidades en la enseñanza - aprendizaje	28
Tabla N° 23	Capacidades en investigación	29

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño de los docentes de la facultad de Ciencias Económicas y de negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana 2022; utilizó el método cuantitativo, de nivel correlacional, para lo cual tomó una muestra de 37 docentes, quienes fueron encuestados a través de un cuestionario. Los resultados son: Los docentes de la facultad han recibido posibilidades de capacitación, el 65.63% alguna vez, y el 28.13%, muchas veces. Estas ofertas generaron mucho interés, 66.67%. Los docentes que tuvieron interés, si participaron en las capacitaciones, 89.66%. La institución presenta debilidad por falta de incentivos en movilidad académica, el 78.13% nunca recibió esta posibilidad, y alguna vez, el 15.63%. Quienes recibieron, el 85.71%, sintió regular interés, explicado por la poca anticipación o no eran temas de su interés. De quienes manifestaron interés, el 71.43% participó. Es importante lograr mayor conocimiento, con el consiguiente impacto en el desempeño de la enseñanza del docente, el 62.50% explicó que tiene regular interés en hacerlo, y el 34.35%, tuvieron mucho interés. Hay un problema, 59.38% tiene regular dominio de las materias de enseñanza. En materia de enseñanza en pedagogía, el 78.13% tienen regular dominio. Los docentes presentan regular interés en conocer métodos de investigación, 65,63%; el tiempo que dedican es escaso, y su labor universitaria tiene poco vínculo con la investigación. Tienen regular dominio de las materias de investigación, 84.38%. El compromiso es reducido para desarrollar proyectos de investigación, 62,50%.

**Palabras claves:** gestión del conocimiento, universidad, desempeño docente.

## ABSTRACT

The present investigation had as a general objective to determine the relationship between knowledge management and the performance of teachers of the Faculty of Economics and Business of the National University of the Peruvian Amazon 2022; used the quantitative method, correlational level, for which it took a sample of 37 teachers, who were surveyed through a questionnaire. The results are: The professors of the faculty have received training opportunities, 65.63% once, and 28.13%, many times. These offers generated a lot of interest, 66.67%. The teachers who were interested, if they participated in the training, 89.66%. The institution presents weakness due to lack of incentives in academic mobility, 78.13% never received this possibility, and sometime, 15.63%. Those who received, 85.71%, felt regular interest, explained by the little anticipation or they were not topics of interest. Of those who expressed interest, 71.43% participated. It is important to achieve greater knowledge, with the consequent impact on the teacher's teaching performance, 62.50% explained that they have a regular interest in doing so, and 34.35% had a lot of interest. There is a problem, 59.38% have a regular command of the teaching materials. In terms of teaching in pedagogy, 78.13% have regular proficiency. Teachers show regular interest in knowing research methods, 65.63%; the time they dedicate is scarce, and their university work has little connection with research. They have a regular mastery of research subjects, 84.38%. The commitment is reduced to develop research projects, 62.50%.

**Keywords:** knowledge management, university, teaching performance.

## RESUMO

A presente investigação teve como objetivo geral determinar a relação entre a gestão do conhecimento e o desempenho dos professores da Faculdade de Economia e Negócios da Universidade Nacional da Amazônia Peruana 2022; utilizou o método quantitativo, nível correlacional, para o qual tomou uma amostra de 37 professores, que foram pesquisados por meio de questionário. Os resultados são: Os docentes da faculdade receberam oportunidades de treinamento, 65,63% uma vez, e 28,13%, muitas vezes. Essas ofertas geraram muito interesse, 66,67%. Os professores que se interessaram, se participaram do treinamento, 89,66%. A instituição apresenta fragilidade por falta de incentivos na mobilidade acadêmica, 78,13% nunca receberam essa possibilidade, e em algum momento, 15,63%. Os que receberam, 85,71%, sentiram interesse regular, explicado pela pouca expectativa ou não eram temas de interesse. Dos que manifestaram interesse, 71,43% participaram. É importante alcançar um maior conhecimento, com consequente impacto no desempenho docente do professor, 62,50% explicaram que têm um interesse regular em fazê-lo, e 34,35% tinham muito interesse. Há um problema, 59,38% têm domínio regular do material didático. Em relação à docência em pedagogia, 78,13% possuem proficiência regular. Os professores demonstram interesse regular em conhecer métodos de pesquisa, 65,63%; o tempo que dedicam é escasso e seu trabalho universitário tem pouca relação com a pesquisa. Possuem um domínio regular dos sujeitos da pesquisa, 84,38%. O compromisso é reduzido para desenvolver projetos de pesquisa, 62,50%.

**Palavras-chave:** gestão do conhecimento, universidade, desempenho docente.

## INTRODUCCIÓN

La gestión del conocimiento busca fortalecer el intercambio de información en una organización de tal forma que sus integrantes mejoren sus competencias y capacidades; en ese sentido es importante fortalecer las capacidades de los docentes universitarios, acción que redundará en mejor servicio educativo de nivel superior. Peter Senge (2012, p. 16) afirma que las organizaciones con relevancia en el futuro serán las que fortalezcan la capacidad de aprendizaje de sus trabajadores en todos los niveles y áreas funcionales.

El aprendizaje de lo que ocurre a nivel de la organización como fuera de ella, es intenso. Lauricella Taylor *et al.* (2022), en su artículo *Three actions to boost frontline engagement and retention*, señalan que el 49 por ciento del trabajo gerencial podría automatizarse, como crear el primer borrador de una publicación de trabajo o integrar entradas de retroalimentación de desempeño de múltiples fuentes.

Docentes con capacidades que respondan al entorno contribuirán para que los procesos académicos en la formación de los profesionales sean de calidad, y ello impactará en su desempeño eficiente. El Ministerio de Educación de Perú – MINEDU (2015, p. 6), en su *Política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria* afirma que la calidad es un proceso cuyo objetivo es “asegurar que todos los jóvenes del país tengan la oportunidad de acceder a una educación universitaria de calidad”.

La calidad se constituye en un elemento de la gestión del conocimiento en las organizaciones, pues aprovecharán el conocimiento sistematizado para compartirlo entre los integrantes de la organización, conocimiento que pueda ser utilizado para lograr los objetivos organizacionales. La CEPAL en su *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público* (2002, p. 14) lo considera una disciplina emergente, cuyo objetivo es “generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito (Know-how) y explícito (formal)”, y esto debe estar disponible para que otros puedan aprender de ella.

El aprendizaje para el desarrollo de las capacidades se expresa en un proyecto educativo de largo plazo, posibilitando con ello que los gobiernos lo conviertan en una política de Estado a favor de las personas. El MINEDU (2022, p. 19), en su *Proyecto Educativo Nacional al 2036: el reto de la ciudadanía plena* señala “la importancia del aprendizaje como una actividad fundamental para desarrollar nuestro potencial”.

El aprendizaje para lograr conocimiento ha sido y continúa siendo un factor determinante en las instituciones, especialmente las universitarias. Este aprendizaje debe estar acompañado de factores innovadores. Lauricella Taylor *et al.* (2022) explican sobre el juicio humano, la empatía y la creatividad. Agrega que los humanos necesitan aplicar el juicio (por ejemplo, corregir resultados defectuosos), la empatía (por ejemplo, garantizar el tono apropiado) y la creatividad (por ejemplo, verificar dos veces que la salida se alinee con el contexto actual).

El World Economic Forum (2023) en su informe *Future of Jobs Report 2023* presenta las tecnologías que impactarán en la vida de las personas y la educación, como plataformas digitales y aplicaciones, comercio electrónico y comercio digital, y la inteligencia artificial (IA), generando una perturbación significativa del mercado laboral, con proporciones sustanciales en las empresas, quienes prevén el desplazamiento de puestos de trabajo en sus organizaciones, compensado por el crecimiento del empleo en otros.

Santiago Comella-Dorda *et al.* (2023) en su artículo *The rewired enterprise: How five companies built to outcompete* explica la estrategia que utilizan las organizaciones líderes, de los cuales deben aprender las universidades: mantienen esta posición de dos maneras. Primero, tienen un objetivo general simple centrado en el cliente. En segundo lugar, las empresas priorizan la gestión de productos. Reconocen que la gestión de productos es tan central para su capacidad de generar valor a gran velocidad que la tratan como una prioridad estratégica, invirtiendo en el talento, las herramientas y los procesos para apoyarla a escala.

En el sistema universitario peruano se empezó a hablar del principio corporativo institucional “el fin supremo es el estudiante”, y hacia ellos deben centrarse los procesos y las capacidades de los docentes, en enseñanza-aprendizaje e investigación.

La investigación tuvo como objetivo general analizar el grado de relación entre la gestión institucional del conocimiento y las capacidades de enseñanza-aprendizaje de los docentes, de la unidad académica Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, año 2022; y como objetivos específicos determinar el grado de relación entre la capacitación y los incentivos ofrecidos por la institución y las capacidades de enseñanza-aprendizaje. Para demostrar los resultados se plantearon las hipótesis específicas: existe alto grado de posibilidades de capacitación ofrecidas en el desempeño docente, de incentivos ofrecidos para la movilidad académica, y de interés en capacidades en la enseñanza – aprendizaje y en investigación.

La investigación se justifica porque estudia una temática trascendente como es la gestión del conocimiento, que posibilita que todo profesional y, en este caso específico, los docentes universitarios; puedan aplicar en su desempeño cotidiano como formadores de profesionales, en el contexto organizacional universitario.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes**

En el 2016 se realizó una investigación de tipo básica, explicativa y aplicada, con población formada por los colaboradores de la Universidad Privada de Tacna, y muestra de 197 colaboradores, a quienes aplicaron cuestionario. La investigación determinó que, la gestión del conocimiento influye en la productividad laboral de los colaboradores. Observa que falta mejorar el trabajo colaborativo entre docentes; la plana docente no siempre cuenta con un enfoque actualizado de enseñanza- aprendizaje; no se propicia la preparación de materiales de enseñanza para una mayor recepción de los estudiantes (Heredia Álvarez, 2016).

En el 2017 se realizó una investigación de tipo básica; con población formada por instituciones universitarias de Ecuador, y muestra de 7 de ellas que utilizaron evaluaciones institucionales, tuvo como objetivo analizar la efectividad del modelo de evaluación del conocimiento. La investigación determinó que, la dimensión del proceso de gestión del conocimiento, mantiene alta consistencia en las dimensiones de creación del conocimiento; confirmando la hipótesis, situación que llevó a conclusiones importantes como: las políticas de compensación para el intercambio de conocimientos incentivan las estancias de investigación en el extranjero de los integrantes de la comunidad universitaria, así como el compromiso con el conocimiento, depurado con la mejora continua se ubica en el nivel de gestión organizacional optimizado (Cuadrado Barreto, 2017),

En el 2016 se realizó una investigación de tipo descriptiva, con el método de estudio de casos múltiples en cinco universidades peruanas (dos privadas y tres públicas), tuvo como objetivo plantear un modelo alternativo para la gestión del conocimiento. La investigación determinó que, el modelo alternativo de gestión del conocimiento académico

desarrollado es posible de ser aplicado en las universidades de estudio. Los componentes fundamentales comprenden planeamiento, seguimiento, gestión de los procesos, principios, métodos, técnicas, herramientas. Asimismo, las tecnologías que combinan en un sistema para obtener resultados con indicadores que evidencian haber cumplido la misión y objetivos de la institución universitaria (Morgan Rozas, 2016),

En el año 2014, se realizó una investigación cualitativa, de tipo exploratorio; con población formada por alumnos y graduados de la carrera de administración y finanzas, y muestra de 412 alumnos matriculados durante el ciclo 2013-2 y similar de graduados, a quienes aplicaron entrevista; tuvo como objetivo establecer los factores que determinan la calidad del servicio de la enseñanza universitaria. La investigación determinó que, en la categoría profesores, las más valoradas fueron, tener la habilidad de transmitir el conocimiento (18%); entrega de dosis correcta de ejercicios prácticos (12%); dominio del tema que enseñan (10%); tener experiencia profesional (7%); preparar las evaluaciones (6%); y, que posean el tiempo y paciencia para absolver dudas, y que su ausencia no sea sin previo aviso (5% cada una), precisando que falta ampliar la investigación al grupo de académicos y a los estudiantes en condición de postulantes (Arrieta Quispe, 2014).

En el 2015 se realizó una investigación de enfoque mixto, con población formada por directivos y docentes de la Universidad de Lima, y muestra no probabilística intencional; tuvo como objetivo identificar las estrategias utilizadas en la gestión del capital humano. La investigación determinó que, la Facultad, no cuenta con una gestión que priorice el capital humano como elemento fundamental para el desarrollo en diversos aspectos de la institución universitaria (Cuentas Martel, 2015),

En el 2016 se realizó una investigación tipo exploratoria descriptiva; con población formada por alumnos de la Universidad Libre en Bogotá; la investigación fue de tipo descriptiva, tuvo como objetivo aumentar la producción intelectual. La investigación determinó que, los diversos

actores y el entorno en el que se encuentra, deben ser parte del modelo de gestión del conocimiento a fin de interpretar los principios básicos de generación de conocimiento. Su implementación en 5 años se puede llevar de un 17% estimado a un 51% la capacidad de captación de conocimiento, y de 15% a un 48% lo referido a la producción intelectual. Esto significa una mayor producción, 216% en cinco años. Asimismo, el conocimiento es un producto e insumo del individuo, significado e interpretación de la cultura, y está condicionado por la relación entre la cultura e individuo (Manrique Moyano, 2016),

## **1.2 Bases teóricas**

La universidad desarrolla funciones para atender a la sociedad. Como toda organización, realiza diversas funciones para atender las necesidades de la sociedad. Para ello desempeña diversas funciones (art. 7, Ley 30220 Ley Universitaria), siendo éstos: los centrales, la formación profesional e investigación. A ellos se agrega la extensión cultural y proyección social. Para segmentos distintos, ofrece la educación continua. Una función de impacto en la sociedad, es la referida a contribuir al desarrollo humano.

Para realizar estas funciones la universidad necesita de recursos organizacionales, financieros, presupuestales y recursos humanos. Entre los recursos humanos está el docente, quien requiere competencias.

Bravo N. (2007, p. 14) en el informe *Competencias proyecto Tuning-Europa, Tuninig – América Latina*, precisa que el docente debe poseer las siguientes competencias, o también denominadas capacidades: abstracción, análisis y síntesis; aplicar los conocimientos en la práctica; organizar y planificar el tiempo; conocimientos del área de estudio en la profesión; responsabilidad social y compromiso ciudadano; comunicación oral y escrita, y en un segundo idioma comunicación. También, en investigación; aprender y actualizarse permanentemente;

buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas; crítica y autocrítica; creativa. Se agregan, actuar en nuevas situaciones; identificar, plantear y resolver problemas; tomar decisiones. En trabajo en equipo y habilidades interpersonales, motivar y conducir hacia metas comunes. Las referidas al compromiso con la preservación del medio ambiente y sociocultural; valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad; trabajar en contextos internacionales y de forma autónoma, con ética y compromiso con la calidad. Finalmente, la capacidad para formular y gestionar proyectos.

La función investigación constituye un tema importante del docente universitario, ya que esta actividad trae como resultado la creación de conocimiento útil para la sociedad. El Consejo Nacional de Educación – CNE en su *Proyecto Educativo Nacional al 2021: Balance y recomendaciones 2018-2020*, (2021, p. 45), explica que, en el proceso de licenciamiento de las universidades, un indicador de calidad fue y sigue siendo el número de publicaciones científicas de ellas. Presenta la comparación del periodo 2010-2014 con el 2015-2019: “la investigación se ha incrementado en un 173 %. No obstante, ello aun no es suficiente, pues la producción indizada en el Perú representa solo el 2 % del total de publicaciones de América Latina, estando muy por debajo de países como Brasil (49 %) y México (15 %)”.

El Centro Interuniversitario de Desarrollo – CINDA (2016, p. 93) explica que además de la enseñanza, el docente también hace investigación, en una o algunas áreas del conocimiento. Mide a las instituciones universitarias en el contexto de su sistema nacional por “su número absoluto de alumnos registrados o por su participación en el total de la matrícula de pregrado”.

La búsqueda de la mejora de la calidad académica de las universidades es constante, puesto que se desempeña en un entorno altamente competitivo que la obliga a mejorar de forma continua. El Banco Mundial (2013, p. 1) explica que las universidades de países en

desarrollo, de renta media, así como de algunos países industrializados, para constituir y sostener la investigación requieren establecer un mecanismo que permita a las universidades “participar de forma efectiva y en condiciones de igualdad, junto con las mejores instituciones académicas del mundo, en la Red Global del Conocimiento”.

El Banco Mundial en el Foro sobre el Desarrollo de América Latina (2014, p. 3) afirma que las investigaciones realizadas en los últimos años han contribuido a “comprender mejor el modo en que el capital humano contribuye al crecimiento económico”. Agrega con argumentos, que “lo que importa no son los años de escolarización que completan los estudiantes, sino lo que verdaderamente aprenden”.

### **Gestión del conocimiento**

Se han determinado diversas Condiciones Básicas de Calidad (la Matriz de estas condiciones con componentes, indicadores y medios de verificación por tipo de Universidad), sobre las que se evalúan las universidades para su licenciamiento o renovación de ella.

Respecto al docente se señala:

Componente 3.5. Docentes: cuenta con docentes calificados académicamente. [...], procesos de gestión docente que tiene como fin mejorar y transformar las competencias del cuerpo docente.

También se han establecido normas para medir las competencias en investigación (Reglamento Renacyt, aprobado por Resolución Presidencia 090-2021-Concytec-P), y son las siguientes:

**Tabla N° 1. Competencias del investigador**

<b>Criterio</b>	<b>Indicador</b>
Formación	A. Grado académico y/o título profesional. Se observa registro en SUNEDU o MINEDU.
Producción total	B. Artículos científicos en revistas indizadas. Se observa en base de datos bibliográfica: Scopus, Web of Science, WoS y SciELO.
	C. Registros de propiedad intelectual concedidas. Se observa registro en INDECOPI, SCOPUS u otra fuente internacional.
Asesoría	D. Publicaciones de libros y/o capítulos en su especialidad, indizados. Se observa en base de datos bibliográficas o que cumpla con proceso de revisión de pares externos y otros estándares.
	E. Índice h (Scopus).
	F. Asesoramiento o co-asesoramiento de tesis sustentada y aprobada, pregrado y/o posgrado.

Fuente: Resolución Presidencia N° 090-2021-Concytec-P

### **1.3. Definición de términos básicos**

**Capacitación.** Proceso educativo de corto plazo, de manera sistemática y organizada, por el cual la persona adquiere conocimientos, desarrolla habilidades y competencias, en función de objetivos. (Idalberto Chiavenato, 2011, p. 22).

**Incentivos.** Sistema de premios y sanciones con el objetivo de tener comportamientos esperados; es decir, premian (refuerzo positivo) los comportamientos que consideran correctos y sancionan los incorrectos. (Idalberto Chiavenato, 2011, p. 44).

**Competencia en la enseñanza.** Es una actuación integral, con idoneidad y ética, que se espera en los profesionales de la educación para diferentes contextos de la formación. Ello de estar acorde con el currículo y las políticas educativas (Tobón, 2012, p. 60).

**Competencia en investigación.** Grupo de saberes, capacidades y disposiciones que permiten actuar e interactuar en situaciones en las cuales se requiere producir, apropiar o aplicar de modo comprensivo y responsable los conocimientos. (Hernández-Sampieri R., 2018, p. 88).

## CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

### 2.1. Variables y definiciones operacionales

Variable independiente (X)

X: Gestión del conocimiento

Variable dependiente (Y).

Y: Desempeño de los docentes

#### **Variables y su operacionalización**

Variable 1: Gestión del conocimiento

**Definición conceptual.** Comprende procesos que toman el conocimiento para identificar y utilizar los activos intangibles existentes y generar nuevos (Davenport, T., 1996, p. 40).

Variable 2: Capacidades del docente

**Definición conceptual.** Actividad profesional regulada por normas, que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella. Confieren responsabilidad social ante sus estudiantes, sus respectivas familias, y la comunidad y sociedad. (MINEDU, 2015).

### 2.2. Formulación de la hipótesis

#### **Hipótesis general**

Se observa alto grado de relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño de las capacidades de enseñanza-aprendizaje de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, año 2022.

#### **Hipótesis específicas**

Ho1: Existe alto grado de posibilidades de capacitación ofrecidas en el desempeño docente, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022

Ho2: Existe alto grado de incentivos ofrecidos para la movilidad

académica, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

Ho3: Existe alto grado de interés en capacidades en enseñanza - aprendizaje, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

Ho4: Existe alto grado de interés en capacidades en investigación, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

**Tabla N° 2.** Tabla operacionalización de las variables

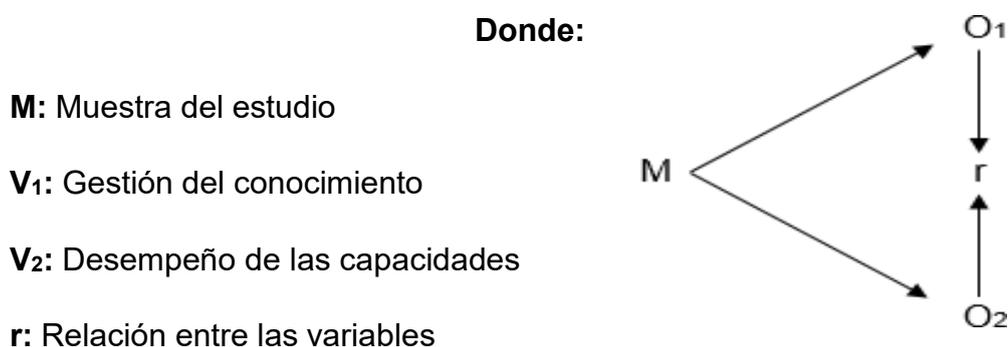
Variable	Indicador	Índices
INDEPENDIENTE (X): Gestión del conocimiento.	X1. Capacitación ofrecida.	1.1 Oferta recibida de capacitación. 1.2 Interés generado para participar 1.3 Decisión de participar
	X2. Incentivos ofrecidos.	2.1 Oferta recibida de incentivos. 2.2 Interés en el incentivo ofrecido. 2.3 Decisión de participar.
DEPENDIENTE (Y): Desempeño del docente.	Y1. Capacidades en enseñanza-aprendizaje	3.1 Interés en mayor conocimiento 3.2 Dominio de contenidos actualizados 3.3 Dominio de pedagogía de la enseñanza
	Y2. Capacidades en investigación.	4.1 Interés en mayor conocimiento. 4.2 Dominio en investigación. 4.3 Compromiso para investigar.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación corresponde al tipo correlacional, ya que se analizaron aspectos de la gestión del conocimiento y el desempeño de los docentes, y se buscó una relación entre ambos.

Esquema del diseño:



La investigación corresponde a uno de diseño no experimental, considerando no buscó modificar las variables.

### 3.2. Población y muestra

#### Población

Docentes universitarios de la Universidad Nacional de La Amazonía Peruana, adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios.

#### Muestra

Porción representativa de la población que se ha tomado para realizar el estudio.

Se consideraron dos temas: tamaño de la muestra y selección de sus miembros.

Diseño muestral:

- Tamaño de la muestra. Se determinó con **fórmula**

(poblaciones grandes) o **proporciones** (poblaciones pequeñas).  
Considerando que La población es pequeña, se utilizó una proporción de ella, el 40% de cada departamento académico.

b. Selección de los miembros de la muestra

Por muestreo no probabilístico (intencional o juicio de expertos)

Para la elección de la muestra se tomaron basadas en las características de inclusión.

Constituido por quienes recibieron la encuesta.

Su estructura se explica mediante los *criterios de inclusión*:

**Elemento:** persona que desempeña la función docente en la universidad.

**Alcance:** Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

**Unidad muestreo:** Departamento académico, que agrupa a los docentes.

**Unidad análisis:** el docente universitario.

**Tiempo:** del 12 al 16 de diciembre de 2022.

c. Los criterios de exclusión fueron las siguientes.

Personas que expresaron no tener interés en responder la encuesta.

**Tabla N° 3. Determinación del tamaño de la muestra**

Departamento Académico	Población	Proporción	Muestra
Administración	23	40%	9
Contabilidad	25	40%	10
Economía	26	40%	10
Negocios internacionales	18	40%	8
Total	92		37

### **3.3. Técnicas e instrumentos**

La técnica utilizada fue el cuestionario. Para la validez de este cuestionario se sometió a opinión de expertos, los cuales se señalan en el anexo N° 01

### **3.4. Procedimientos de recolección de datos**

La recolección de datos siguió las siguientes etapas:

- a) Se identificaron los docentes adscritos a los distintos departamentos de la facultad.
- b) Se estableció contacto con cada docente para aplicar el cuestionario respectivo.
- c) Se aplicó el cuestionario y se agradeció a cada docente que aceptó responder.

### **3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos**

Para procesar la información se utilizó la hoja Excel, utilizando las fórmulas de estadística descriptiva tales como: fórmulas y variabilidad.

Se determinó el grado de fiabilidad de los resultados de la muestra aplicada, obteniendo lo siguiente:

- Alfa Cronbach: 0.880260437

- El proceso de este cálculo se presenta en el anexo N° 3.
- El resultado logrado por el coeficiente es bueno, lo que significa que es confiable.

### **3.6. Aspectos éticos**

La ejecución de la investigación se realizó respetando los procedimientos éticos, como las opiniones de otros autores citados en el estudio.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Datos generales

El personal docente está compuesto por una fuerte presencia de hombres, el 83.78%. Existe un sector significativamente alto, el 40.54%, quienes tienen más de 60 años, lo que significa importante experiencia; pero, pueden haber perdido la motivación por la superación al no haber recibido incentivos de capacitación de la institución. Se observa un sector importante, el 54.05%, quienes tienen entre 35 y 60 años, explicado por el ingreso de una buena cantidad por nombramientos ocurridos en el año 2022, por política del gobierno nacional.

**Tabla N° 4.** Sexo y edad de los docentes, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

	Hombre	Mujer	Total	Cantidad
Menor de 35 años	0.00%	5.41%	5.41%	2
35 hasta 60 años	43.24%	10.81%	54.05%	20
Más de 60 años	40.54%	0.00%	40.54%	15
Total	83.78%	16.22%	100.00%	37
Cantidad	31	6	37	

Fuente: encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2022

Se ha determinado que un significativo grupo de docentes tienen más de 25 años de servicio en la actividad universitaria, el 27.03%; lo que significa que además de tener más de 60 años, también tienen significativo tiempo en la docencia universitaria.

**Tabla N° 5.** Sexo y tiempo en la actividad universitaria de los docentes, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022

	Hombre	Mujer	Total	Cantidad
Menos de 10 años	16.22%	8.11%	24.32%	9
10 hasta 25 años	40.54%	8.11%	48.65%	18
Más de 25 años	27.03%	0.00%	27.03%	10
Total	83.78%	16.22%	100.00%	37
Cantidad	31	6	37	

Fuente: encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2022

Otro sector importante encontrado es que, entre 35 a 60 años de experiencia en la actividad universitaria, también tienen experiencia entre 10 a 25 años, lo que señala un aspecto importante que dará sostenibilidad a una enseñanza de calidad, teniendo un tiempo de holgura para lograr mayores capacidades.

**Tabla N° 6.** Edad y tiempo en la actividad universitaria de los docentes, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022

	Menor de 35 años	35 hasta 60 años	Más de 60 años	Total	Cantidad
Menor de 10 años	2.70%	21.62%	0.00%	24.32%	9
10 hasta 25 años	2.70%	32.43%	13.51%	48.65%	18
Más de 25 años	0.00%	0.00%	27.03%	27.03%	10
Total	5.41%	54.05%	40.54%	100.00%	37
Cantidad	2	20	15	37	

Fuente: encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2022

Ha sido importante aplicar una pregunta de ética de investigación, considerando que ésta es voluntaria.

Un reducido sector de docentes, el 13.51% señala no tener interés en responder a la encuesta.

**Tabla N° 7.** Interés en participar en la encuesta de los docentes, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022

No tiene interés	Si tiene interés	Total
5	32	37
13.51%	86.49%	1

Fuente: encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2022

#### 4.2. Gestión del conocimiento

##### Capacitación ofrecida en docencia

Los docentes encuestados de esta facultad señalaron que han recibido posibilidades de capacitación un alto porcentaje, el 65.63% señaló que alguna vez le ofrecieron esta posibilidad. A ello se agrega, el 28.13% recibieron muchas veces. Juntos representan un 93.76%.

**Tabla N° 8.** Posibilidades de capacitación en docencia ofrecidas a los docentes, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022

Nunca me ofreció	Alguna vez me ofreció	Muchas veces me ofreció	Total	Promedio	Desviación estándar
2	21	9	32	2.2188	0.5527
6.25%	65.63%	28.13%	100.00%		

Fuente: encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2022

Las capacitaciones han generado mucho interés en los docentes, que recibieron la oferta, 66.67% así lo señala al cual se agrega el 30% que señalaron regular interés; juntos representan el 96.67%, esto se explica por temas que son de interés de la carrera o de temas actualizados de la sociedad y la economía.

**Tabla N° 9.** Capacitación ofrecida que generó interés en usted, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022

Ningún interés	Regular interés	Mucho interés	Total	Promedio	Desviación estándar
1	9	20	30	2.6333	0.5561
3.33%	30.00%	66.67%	100.00%		

Fuente: encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2022

Los docentes han señalado que tuvieron interés si han participado en las capacitaciones ofrecidas por la institución, el 89.66% así lo expresa. Esto se explica por eventos organizados por la facultad, considerando calidad de los expositores, horarios adecuados a la disponibilidad de tiempo de los docentes y temas de su interés, como se señaló anteriormente.

**Tabla N° 10.** Decisión de participar en la capacitación ofrecida, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022

No participé	Tuve interés, pero no lo hice	Si participé	Total	Promedio	Desviación estándar
1	2	26	29	2.8621	0.4411
3.45%	6.90%	89.66%	100.00%		

Fuente: encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2022

### Incentivos ofrecidos

Se observa fuerte debilidad institucional en los incentivos para realizar movilidad académica; un alto porcentaje ha señalado que nunca le ofrecieron esta posibilidad, el 78.13% así lo expresa; hay un reducido sector que expresó que alguna vez le ofrecieron estos incentivos, el 15.63%.

**Tabla N° 11.** Incentivos para la movilidad académica ofrecida, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022

Nunca me ofreció	Alguna vez me ofreció	Muchas veces me ofreció	Total	Promedio	Desviación estándar
25	5	2	32	1.2813	0.5811
78.13%	15.63%	6.25%	100.00%		

Fuente: encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2022

Los pocos docentes que han recibido la oferta de movilidad académica señalan que vieron en esta oferta regular interés, el 85.71%, explicado por no haber hecho la oferta con escasa anticipación o ellos vieron que no eran temas de su interés.

**Tabla N° 12.** Incentivos ofrecidos generó interés, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022

Ningún interés	Regular interés	Mucho interés	Total	Promedio	Desviación estándar
0	6	1	7	2.1429	0.3780
0.00%	85.71%	14.29%	100.00%		

Fuente: encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2022

Quienes manifestaron regular interés en la oferta recibida, si participaron, un alto porcentaje así lo señala, el 71.43%; Explicado porque la acción de participar fue generada por el propio docente en base a sus relaciones institucionales.

**Tabla N° 13.** Decisión de participar en la movilidad académica, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022

No participé	Tuve interés, pero no lo hice	Si participé	Total	Promedio	Desviación estándar
1	1	5	7	2.5714	0.7868
14.29%	14.29%	71.43%	100.00%		

Fuente: encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2022

### 4.3. Desempeño de las capacidades del docente

#### Capacidades en la enseñanza - aprendizaje

Referente al interés para lograr mayor conocimiento y que influye en su desempeño de la enseñanza del docente, el 62.50% señaló que tiene regular interés. A este grupo, el 34.38% quienes expresaron mucho interés. Explicado porque alguno de ellos trabaja en otras instituciones y ahí reciben capacitación permanente.

**Tabla N° 14.** Interés de los colegas en lograr mayor conocimiento en materias de enseñanza, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022

Poco interés	Regular interés	Mucho interés	Total	Promedio	Desviación estándar
1	20	11	32	2.3125	0.5351
3.13%	62.50%	34.38%	100.00%		

Fuente: encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2022

Los docentes de la facultad señalaron que hay un gran problema de sus colegas, el 59.38% tiene regular dominio de las materias de enseñanza, aquí se presenta el primer déficit que debe trabajar la institución.

**Tabla N° 15.** Dominio que tienen los colegas en contenidos actualizados de las materias de enseñanza, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022

Poco dominio	Regular dominio	Mucho dominio	Total	Promedio	Desviación estándar
1	19	12	32	2.3438	0.5453
3.13%	59.38%	37.50%	100.00%		

Fuente: encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2022

Respecto a lo que ocurre con la materia de enseñanza en temas de pedagogía, el 78.13% señaló que sus colegas tienen regular dominio, explicado porque casi el 100% de ellos no ha recibido formación académica de pedagogía, son de profesiones vinculadas a las ciencias administrativas, economía, contabilidad y de negocios.

**Tabla N° 16.** Dominio que tienen los colegas sobre pedagogía de la enseñanza, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022

Poco dominio	Regular dominio	Mucho dominio	Total	Promedio	Desviación estándar
3	25	4	32	2.0313	0.4741
9.38%	78.13%	12.50%	100.00%		

Fuente: encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2022

### Capacidades en investigación

Manifestando alta relación con los temas de enseñanza y dominio de pedagogía, los docentes presentan regular interés en conocer los métodos de investigación, el 65.63% así lo señala, explicado por su situación laboral de desempeño en dos o más instituciones, con ningún vínculo con la investigación.

**Tabla N° 17.** Interés de los colegas en lograr mayor conocimiento en métodos de investigación, docentes de Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022

Poco interés	Regular interés	Mucho interés	Total	Promedio	Desviación estándar
2	21	9	32	2.2188	0.5527
6.25%	65.63%	28.13%	100.00%		

Fuente: encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2022

Los colegas explicaron que los docentes tienen regular dominio de las materias de investigación, el 84.38% así lo señalaron, explicado en el poco interés en hacerlo.

**Tabla N° 18.** Dominio que tienen los colegas de la investigación, docentes de Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022

Poco dominio	Regular dominio	Mucho dominio	Total	Promedio	Desviación estándar
3	27	2	32	1.9688	0.4004
9.38%	84.38%	6.25%	100.00%		

Fuente: encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2022

Se observa bajo compromiso de los colegas en desarrollar proyectos de investigación, el 62.50% expresó que a veces manifiestan compromiso en el tema.

**Tabla N° 19.** Compromiso que presentan los colegas para desarrollar proyectos de investigación, docentes de Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022

No manifiestan compromiso	A veces manifiestan compromiso	Manifiestan mucho compromiso	Total	Promedio	Desviación estándar
3	20	9	32	2.1875	0.5923
9.38%	62.50%	28.13%	100.00%		

Fuente: encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2022

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Se realizaron las pruebas de hipótesis referidas a los indicadores de demanda de competencias de los profesionales en negocios de las empresas de la ciudad de Iquitos.

Primera prueba: Probar estadísticamente si hay alto grado de posibilidades de capacitación ofrecidas en el desempeño docente, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

Segunda prueba: Probar estadísticamente si hay alto grado de incentivos ofrecidos para la movilidad académica, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

Tercera prueba: Probar estadísticamente si hay alto grado de capacidades en enseñanza - aprendizaje, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

Cuarta prueba: Probar estadísticamente si hay alto grado de capacidades en investigación, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

### **Primera prueba de hipótesis.**

Referente a las posibilidades de capacitación ofrecidas en el desempeño docente, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

**Tabla N° 20.** Capacitación ofrecida en el desempeño docente

	Promedio	Desviación estándar
Posibilidades de capacitación ofrecida	2.2188	0.5527
Oferta de capacitación recibida generó interés	2.6333	0.5561
Decisión de participar en la capacitación	2.8621	0.4411
Promedio	2.5714	0.5166

Escala de respuestas: 1 (bajo resultado), 3 (alto resultado),  
promedio 2.50

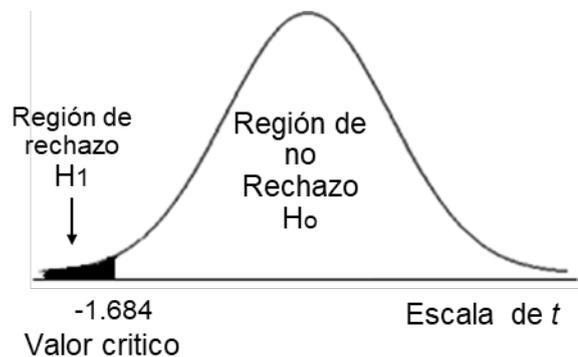
- Se establece las hipótesis nula y alternativa:  
 Ho:  $U > 2.00$  Existe alto grado de posibilidades de capacitación ofrecidas en el desempeño docente, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.  
 H1:  $U \leq 2.50$  No existe alto grado de posibilidades de capacitación ofrecidas en el desempeño docente, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.
- Nivel de significancia ( $\alpha$ ): 0.05. Es la probabilidad de un error de Tipo 1, que es la probabilidad de que se rechace una hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

Grados de libertad:  $32-1 = 31$

- Prueba estadística:

$$t = \frac{\bar{x} - u}{S/\sqrt{n}}$$

- Regla de decisión:



$$t = \frac{2.5714 - 2.00}{0.5166/\sqrt{32}} = 6.257$$

El valor de 6.257 se encuentra en la región de no rechazo.

5. Se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula.

Esto significa que existe alto grado de posibilidades de capacitación ofrecidas en el desempeño docente, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2023.

### **Segunda prueba de hipótesis.**

Referente a los incentivos ofrecidos para la movilidad académica, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

**Tabla N° 21.** Incentivos ofrecidos para la movilidad académica

	Promedio	Desviación estándar
Incentivos para movilidad académica ofrecida	1.2813	0.5811
Oferta de incentivos recibidos generó interés	2.1429	0.3780
Decisión de participar en la movilidad académica	2.5714	0.7868
Promedio	1.9985	0.5820

Escala de respuestas: 1 (bajo resultado), 3 (alto resultado),  
promedio 2.50

1. Se establece las hipótesis nula y alternativa:

Ho:  $U > 2.00$  Existe alto grado de incentivos ofrecidos para la movilidad académica, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

H1:  $U \leq 2.50$  No existe alto grado de incentivos ofrecidos para la movilidad académica, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

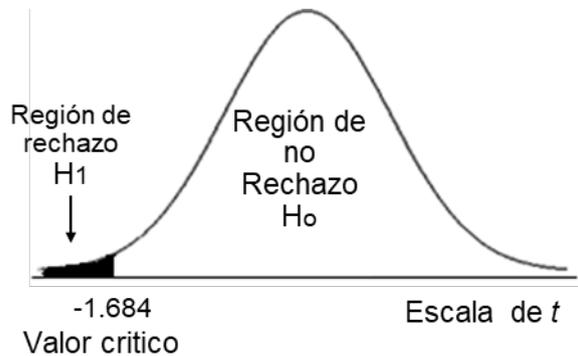
2. Nivel de significancia ( $\alpha$ ): 0.05. Es la probabilidad de un error de Tipo 1, que es la probabilidad de que se rechace una hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

Grados de libertad:  $32-1 = 31$

3. Prueba estadística:

$$t = \frac{\bar{x} - u}{S/\sqrt{n}}$$

4. Regla de decisión:



$$t = \frac{1.9985 - 2.00}{0.5820/\sqrt{32}} = -0.014$$

El valor de -0.014 se encuentra en la región de rechazo.

5. Se toma la decisión de aceptar la hipótesis alternativa.

Esto significa que existe bajo grado de incentivos ofrecidos para la movilidad académica, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

### Tercera prueba de hipótesis.

Referente a las capacidades en la enseñanza - aprendizaje, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

**Tabla N° 22.** Capacidades en la enseñanza - aprendizaje

	Promedio	Desviación estándar
Interés de los colegas en lograr mayor conocimiento en materia de enseñanza	2.3125	0.5351
Dominio en contenido actualizado de la materia que enseña	2.3438	0.5453
Dominio de la pedagogía de la enseñanza	2.0313	0.4741
Promedio	2.2292	0.5182

Escala de respuestas: 1 (bajo resultado), 3 (alto resultado), promedio 2.50

1. Se establece las hipótesis nula y alternativa:

Ho:  $U > 2.00$  Existe alto grado de interés en capacidades en enseñanza - aprendizaje, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

H1:  $U \leq 2.50$  No existe alto grado de interés capacidades en la enseñanza - aprendizaje, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

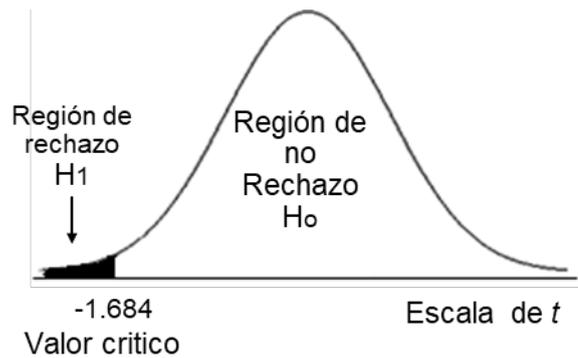
2. Nivel de significancia ( $\alpha$ ): 0.05. Es la probabilidad de un error de Tipo 1, que es la probabilidad de que se rechace una hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

Grados de libertad:  $3 - 1 = 2$

3. Prueba estadística:

$$t = \frac{\bar{x} - u}{S/\sqrt{n}}$$

4. Regla de decisión:



$$t = \frac{2.2292 - 2.00}{0.5182 / \sqrt{32}} = 2.502$$

El valor de 2.502 se encuentra en la región de no rechazo.

5. Se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula.

Esto significa que existe alto grado de interés capacidades en enseñanza - aprendizaje, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

#### Cuarta prueba de hipótesis.

Referente a las capacidades en investigación, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

**Tabla N° 23.** Capacidades en investigación

	Promedio	Desviación estándar
Interés de los colegas en lograr mayor conocimiento en métodos de investigación	2.2188	0.5527
Dominio de la investigación	1.9688	0.4004
Compromiso para desarrollar proyectos de investigación	2.1875	0.5923
Promedio	2.1250	0.5151

Escala de respuestas: 1 (bajo resultado), 3 (alto resultado), promedio 2.50

1. Se establece las hipótesis nula y alternativa:

Ho:  $U > 2.00$  Existe alto grado de interés en capacidades en investigación, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

H1:  $U \leq 2.50$  No existe alto grado de interés en capacidades en investigación, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

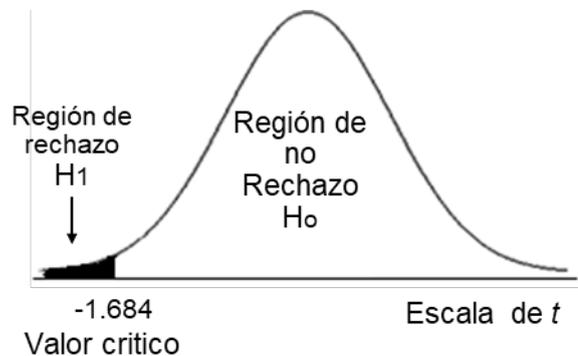
2. Nivel de significancia ( $\alpha$ ): 0.05. Es la probabilidad de un error de Tipo 1, que es la probabilidad de que se rechace una hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

Grados de libertad:  $32-1 = 31$

3. Prueba estadística:

$$t = \frac{\bar{x} - u}{S/\sqrt{n}}$$

4. Regla de decisión:



$$t = \frac{2.1250 - 2.00}{0.5151/\sqrt{32}} = 1.373$$

El valor de 1.373 se encuentra en la región de no rechazo.

5. Se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula.

Esto significa que existe alto grado de interés en capacidades en investigación, Facultad de Ciencias Económicas y Negocios, UNAP, año 2022.

## CAPÍTULO VI: PROPUESTA

### PLAN ACADÉMICO Y ORGANIZATIVO DE MOVILIDAD ACADÉMICA

#### 1. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA.

Brunner (2007), investigador sobre el desarrollo de mercado de las universidades, señala que “la concepción de la educación superior como un servicio transable globalmente ha dado origen a la noción de una industria de la educación superior que comienza a ser tratada como tal a nivel internacional, particularmente en las negociaciones del Acuerdo General sobre Comercio de Servicios –AGCS- (GATS, por su sigla inglesa), en el marco de la Organización Mundial de Comercio”.

Abrir los mercados y las sociedades es un proceso de trabajos de entendimiento entre partes, y luego de trabajo conjunto, de alianzas. El objetivo 8 del Milenio señala la necesidad de fomentar una alianza mundial para el desarrollo, expresada en varias metas:

Meta 8.D: En cooperación con el sector privado, hacer más accesible los beneficios de las nuevas tecnologías, especialmente las de información y comunicaciones.

En los últimos años, la competencia en el ámbito mundial de la educación ha cobrado significativa fuerza apoyada en los factores siguientes:

- a. Importancia creciente de la economía del saber;
- b. Establecimiento de nuevos acuerdos comerciales, quienes abarcan el comercio de los servicios de educación;
- c. Innovaciones relacionadas con técnicas de información y comunicación; y
- d. Importancia de la función del mercado y de la economía que en ella ocurre, en las decisiones.

Las modalidades de internacionalización de la educación superior son las siguientes.

- a. Acuerdo comercial de franquicia.
- b. Acuerdo de hermanamiento de trabajo en el ámbito académico, investigación y cultural.
- c. Programa conjunto para doble grado académico.
- d. Articulación internacional del proceso académico, expresado en un currículo conjunto.
- e. Validación de estudios realizados en el exterior.
- f. Proyecto de desarrollo hacia mercados internacionales: ingresar al mercado de otro país para atraer su demanda para estudios de modo presencial o virtual (e-learning).
- g. Red institucional en investigación científica o innovación.
- h. Movilidad académica.
- i. Actividad extracurricular, como eventos académicos.

## **2. ORGANIZACIÓN.**

Se forma un Consorcio, el que comprende instituciones universitarias de Perú y de la Unión Europea, en una primera fase.

Por parte de la UNAP se señala a la Facultad de Economía y Negocios, con su personal directivo y administrativo, y el soporte de la oficina de Cooperación Internacional, como coordinadores locales.

Por parte de la Unión Europea se señala a la Montpellier Business School, de Francia, para iniciar las actividades de intercambio.

El coordinador local es responsable de lo siguiente:

- a. Coordinación y gestión diaria del programa.
- b. Desarrollo de un sitio web público y una herramienta de e-aplicaciones, así como la documentación común.
- c. Creación de una plataforma de comunicación de colaboración para la asociación.
- d. Revisión del acuerdo de consorcio que define los deberes y

- derechos de todos los grupos de interés del consorcio.
- e. Aplicación del Acuerdo del Estudiante para los candidatos seleccionados;
  - f. Aplicar el flujo de estudiantes, en colaboración con cada IES.
  - g. A nivel local se prepara para alumnos de nuevo ingreso (incluida la asistencia para los permisos de visa / residencia, vivienda, etc).
  - h. La gestión financiera y el presupuesto de seguimiento.
  - i. Elaboración de informes de avance y finales.
  - j. Coordinación de las comunicaciones externas y relaciones públicas (publicidad de la convocatoria, la visibilidad de la asociación, etc).

### **3. ACTIVIDADES ACADÉMICAS.**

Las funciones de la Facultad son:

- a. Recibe la documentación de los alumnos
- b. Registra y supervisa la ejecución de los sílabos de las asignaturas
- c. Registra los docentes de las asignaturas
- d. Establece el calendario académico.
- e. Establece el horario de clases de cada asignatura
- f. Matricula a los alumnos.
- g. Establece la tasa de pago del alumno.
- h. Comunica a la Dirección General de Administración la tasa de pago.
- i. Solicita a la Dirección Universitaria el registro en el sistema de matrícula de cada alumno y la emisión del Acta de Nota de cada asignatura.

## CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

Luego del análisis de los resultados, y de acuerdo con los objetivos del estudio de investigación se concluye lo siguiente:

1. Los docentes de la facultad han recibido posibilidades de capacitación, el 65.63% señaló que alguna vez; a cuál se agrega, el 28.13% quienes recibieron muchas veces; juntos son 93.76%, y ellos mostraron mucho interés, 66.67%, al cual se agrega el 30% con regular interés; juntos son 96.67%. Los docentes que tuvieron interés, si participaron en las capacitaciones, el 89.66%, explicado por ser eventos organizados por la facultad, calidad de expositores, horarios adecuados y temas de su interés.

2. La institución presenta debilidad por falta de incentivos en movilidad académica, el 78.13% nunca recibió esta posibilidad; Un reducido grupo, alguna vez recibió estos incentivos, 15.63%. Quienes recibieron, el 85.71%, sintió regular interés, explicado por la poca anticipación o no eran temas de su interés. De quienes manifestaron regular interés, 71.43% participó, explicado porque el docente lo logró por sus relaciones institucionales.

3. Es importante lograr mayor conocimiento, con el consiguiente impacto en el desempeño de la enseñanza del docente, el 62.50% explicó que tiene regular interés en hacerlo y el 34.38%, mucho interés, constituyen el 96.88%. Hay un problema, 59.38% tiene regular dominio; de las materias de enseñanza. En materia de enseñanza en pedagogía, el 78.13% tienen regular dominio, ellos no han recibido formación académica de pedagogía, son de profesiones vinculadas a las ciencias administrativas, economía, contabilidad y negocios.

4. Los docentes presentan regular interés en conocer métodos de investigación, 65.63%, el tiempo que dedican es escaso, y su labor extrauniversitaria tiene poco vínculo con la investigación. Tienen regular dominio de las materias de investigación, el 84.38%. El compromiso es reducido para desarrollar proyectos de investigación, el 62.50%.

## **CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda que la institución debe elaborar un plan de capacitación, considerando factores temas vinculados a la economía y los negocios, calidad de expositores, ofrecerlo de acuerdo con la disponibilidad de tiempo de los docentes, y comunicarlo con la debida anticipación para que el docente planifique sus tiempos y participe.
2. Se recomienda que la institución promueva alianzas institucionales; primero con universidades de países cercanos como son Colombia y Chile, para lograr movilidad académica. Debe promover que el docente en base a sus relaciones de investigación o académicas puedan identificar intercambio de experiencias, y definir procedimientos para formalizar su propuesta.
3. Una de las funciones del docente es la enseñanza y la aplicación de la pedagogía es primordial. Conocimientos sobre los cuales los docentes de la facultad no han sido formados en esta habilidad. Se recomienda desarrollar capacitaciones de modo progresivo, desde el manejo de las fuentes bibliográficas, la elaboración de textos académicos, el manejo de tecnología en aulas y el comportamiento en aula presencial.
4. Ingresar a la función de investigación es un proceso para lograr capacidades que van desde conocer las exigencias de la propia universidad, redactar un artículo ya sea de investigación o académicos, considerando particularidades de cada campo científico y establecer la relación con las revistas indizadas. Identificar las revistas vinculadas a la economía y los negocios.

## CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arrieta Quispe, M° del C.(2014). *Factores que determinan la calidad del servicio de la enseñanza universitaria*. (Tesis para grado académico de Doctor). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.  
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622006/Maria+Arrieta.pdf?sequence=1>
- Bravo, N. (2007). *Competencias Proyecto Tuning - Europa, Tuning – América Latina*. Informe reuniones proyecto Tuning – Europa América Latina.
- Brunner, J. (2007). Mercados universitarios: los nuevos escenarios de la educación superior. Informe Final de Proyecto FONDECYT N° 1050138.Santiago de Chile.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2002), *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación en el sector público*. Serie manuales N° 22, Santiago, diciembre.
- Chiavenato I. (2011). *Administración de recursos humanos:El Capital Humano de las Organizaciones* (Novena ed.). México, D.F. McGraw Hill/Interamerica Editores, S.A.
- CINDA (Centro universitario de desarrollo) (2016). *Educación superior en Iberoamérica informe 2016*. Santiago, noviembre.
- Consejo Nacional de Educación - CNE. (2021). *Proyecto Educativo Nacional al 2021: Balance y recomendaciones 2018-2020*.
- Comella-Dorda, Santiago; Goran, Julie; Gryskiewicz, Kent; Lamarre, Eric; Narula, Noor (2023). *The rewired enterprise: How five companies built to outcompete* [La empresa recableada: cómo cinco empresas se construyeron para superar a la competencia]. Mckinsey & Company, 21 de octubre de 2022.  
<https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/the-rewired-enterprise-how-five-companies-built-to-outcompete>
- Cuadrado Barreto, G.C. (2017). *Modelo para la evaluación de la gestión del conocimiento de la universidad (MEGCU): El caso de las universidades cofinanciadas de la república del Ecuador*. (Tesis para grado académico de Doctor). Universidad Nacional Autónoma de México.  
<https://www.mendeley.com/catalogue/d1f67b66-063b-39f2-9a2b-ebd1d5642895/>
- Cuentas Martel, S.C. (2015). *Las estrategias del capital humano en la facultad de educación de una universidad privada en Lima metropolitana*. (Tesis para grado académico de magíster). Pontificia Universidad Católica del Perú.  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6571>
- Davenport T. (1996). *Innovación de procesos* (Primera ed.). España. Ediciones Díaz de Santos.
- Heredia Álvarez, G.O. (2021). *Influencia de gestión del conocimiento en la productividad laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Tacna, período 2020*. (Tesis para grado académico de Doctor). Universidad Privada de Tacna.

<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2149>

Hernández-Sampieri R. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta* (Primera ed.). México, D.F. McGraw Hill/Interamerica Editores, S.A.

Ley 30220 (2014). Ley Universitaria

Manrique Moyano, J.S. (2016). *Diseño de un modelo de gestión del conocimiento para la facultad de ingeniería seccional Bogotá*. (Tesis para título de Ingeniero). Universidad Libre de Bogotá.

<https://centrodeconocimiento.ccb.org.co/buscador/Record/ir-10901-10358/Details>

Ministerio de Educación - MINEDU (2015). *Política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria*.

Morgan Rozas, M. (2016). *Un modelo de gestión del conocimiento académico: Estudios de casos en universidades peruanas*. (Tesis para grado académico de Doctor). Universidad Politécnica de Cataluña.

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/p/author/Milagros\\_Morgan+Rozas](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/p/author/Milagros_Morgan+Rozas)

Ministerio de Educación- MINEDU (2022). *Proyecto Educativo Nacional al 2036: el reto de la ciudadanía*, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2020-MINEDU. Segunda edición, primera reimpresión: diciembre de 2022.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6910>

Resolución de Presidencia N° 090-2021-Concytec-P.

Senge, P. (2012). *La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. (2° edición). Buenos Aires: editorial Granica.

Lauricella, Taylor; Parsons, John; Pineault, Laura; Schaninger, Bill; Weddle, Brooke (2022). *Three actions to boost frontline engagement and retention* [Tres acciones para impulsar el compromiso y la retención de primera línea]. McKinsey & Company, 21 de octubre de 2022.

<https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-organization-blog/three-actions-to-boost-frontline-engagement-and-retention>

World Bank (Banco Mundial). (2013). *El camino hacia la excelencia académica: La constitución de universidades de investigación de rango mundial*. Washington, DC. Colección Banco Mundial.

World Bank (Banco Mundial). (2014). *Profesores excelentes: Cómo mejorar el aprendizaje en América Latina y el Caribe*. Washington DC. Serie del foro sobre desarrollo de América Latina.

Tobón S. (2006). *Competencias, calidad y educación superior* (Primera ed.). Bogotá D.C. Cooperativa editorial Magisterio.

UNAP (Universidad Nacional de la Amazonía Peruana) (2022), *Plan Estratégico Institucional 2020-2025 ampliado*.

World Economic Forum (2023). *Future of Jobs Report 2023* [Informe sobre el futuro del trabajo 2023 ]. Insih report 2023.

[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Shared\\_Intelligence\\_for\\_Resilient\\_Supply\\_Systems\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Shared_Intelligence_for_Resilient_Supply_Systems_2023.pdf)

# **ANEXOS**

## Anexo N° 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
<p>Gestión del conocimiento en el desempeño de los docentes de la facultad de ciencias económicas y de negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2022.</p>	<p>¿Cuál es el grado de relación entre la gestión institucional del conocimiento y las capacidades en enseñanza-aprendizaje de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de La Universidad Nacional de La Amazonía Peruana, año 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b>                      Analizar el grado de relación entre la gestión institucional del conocimiento y las capacidades de enseñanza-aprendizaje de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de La Universidad Nacional de La Amazonía Peruana, año 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b>                      Determinar el grado de relación entre la capacitación ofrecida por la institución y las capacidades de enseñanza-aprendizaje de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de La Universidad Nacional</p>	<p><b>Hipótesis general</b>                      Hi: Se observa alto grado de relación entre la capacitación ofrecida por la institución y las capacidades de enseñanza-aprendizaje del docente de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de La Amazonía Peruana, año 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b>                      Hi1: Se observa alto grado de relación entre la capacitación ofrecida por la institución y las capacidades de enseñanza-aprendizaje del docente de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de La Amazonía Peruana, año 2022                      Hi2: Se observa alto</p>	<p><b>Tipo de estudio:</b>                      Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño de estudio:</b>                      No experimental de corte transversal</p>	<p><b>Población:</b>                      Estuvo conformada por los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.</p> <p><b>Muestra:</b>                      La muestra estuvo conformada por 37 docentes.</p> <p><b>Procesamiento de datos:</b>                      Programa Excel</p>	<p><b>Instrumento:</b>                      Cuestionario</p>

Título de la investigación	Problema de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
		<p>de La Amazonía Peruana, año 2022.</p> <p>Determinar el grado de relación entre los incentivos ofrecidos por la institución y las capacidades de enseñanza-aprendizaje de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de La Universidad Nacional de La Amazonía Peruana, año 2022.</p>	<p>grado de relación entre los incentivos ofrecidos por la institución y las capacidades de enseñanza-aprendizaje del docente de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de La Universidad Nacional de La Amazonía Peruana, año 2022</p>			

## Anexo N° 2. Instrumento de recolección de datos

### Instrumento: Cuestionario

Instrucciones: La encuesta es anónima.

Responder con una (x) en cada respuesta posible.

#### I. DATOS GENERALES

1. Sexo: Hombre  1 Mujer  2

2. Edad:

- a. Menor de 35 años.  1
- b. 35 hasta 60 años  2
- c. Mayor de 60 años.  3

3. Tiempo en la actividad universitaria (UNAP u otra):

- a. Menos de 10 años.  1
- b. De 10 hasta 25 años.  2
- c. Más de 25 años.  3

4. Señale usted su interés en responder el siguiente cuestionario:

- a. No  1
- b. Si.  2

Si su respuesta fue *No*, termina la encuesta.

#### II. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN CAPACITACIÓN

5. Señale usted si la universidad le ha ofrecido posibilidades de capacitación para su desempeño docente:

- a. Nunca me ofreció.  1
- b. A veces ofrecieron capacitación.  2
- c. Muchas veces me ofrecieron.  3

Si la respuesta fue *nunca*, pasar a la pregunta 8

6. La oferta de capacitación recibida generó interés en usted:

- a. Ningún interés.  1
- b. Regular interés.  2
- c. Mucho interés.  3

Si la respuesta fue *Ningún interés*, pasar a la pregunta 8.

7. Señale usted su decisión de participar en la capacitación ofrecida:

- |                                   |                          |   |
|-----------------------------------|--------------------------|---|
| a. No participé.                  | <input type="checkbox"/> | 1 |
| b. Tuve interés, pero no lo hice. | <input type="checkbox"/> | 2 |
| c. Si participé.                  | <input type="checkbox"/> | 3 |

### III. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN INCENTIVOS

8. Señale usted si la universidad le ha ofrecido incentivos para realizar la movilidad académica en otros centros universitarios.

- |                             |                          |   |
|-----------------------------|--------------------------|---|
| a. Nunca me ofrecieron.     | <input type="checkbox"/> | 1 |
| b. A veces ofrecen.         | <input type="checkbox"/> | 2 |
| c. Muchas veces ofrecieron. | <input type="checkbox"/> | 3 |

Si la respuesta fue *Nunca me ofrecieron*, pase a la pregunta 11.

9. El incentivo recibido generó interés en usted:

- |                        |                          |   |
|------------------------|--------------------------|---|
| a. Ningún interés.     | <input type="checkbox"/> | 1 |
| b. Regular el interés. | <input type="checkbox"/> | 2 |
| c. Mucho interés.      | <input type="checkbox"/> | 3 |

10. Señale usted su decisión de participar en la movilidad académica.

- |                                   |                          |   |
|-----------------------------------|--------------------------|---|
| a. No participé.                  | <input type="checkbox"/> | 1 |
| b. Tuve interés, pero no lo hice. | <input type="checkbox"/> | 2 |
| c. Si participé.                  | <input type="checkbox"/> | 3 |

### IV. CAPACIDADES EN LA ENSEÑANZA

11. Exprese usted el interés de sus colegas en lograr mayor conocimiento en materias de su enseñanza.

- |                    |                          |   |
|--------------------|--------------------------|---|
| a. Poco interés.   | <input type="checkbox"/> | 1 |
| b. Regular interés | <input type="checkbox"/> | 2 |
| c. Mucho interés   | <input type="checkbox"/> | 3 |

12. Señale usted el dominio que tienen sus colegas en contenidos actualizados de la materia que enseña.

- |                     |                          |   |
|---------------------|--------------------------|---|
| a. Poco dominio.    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| b. Regular dominio. | <input type="checkbox"/> | 2 |
| c. Mucho dominio.   | <input type="checkbox"/> | 3 |

13. Señale usted el dominio que considera que sus colegas tienen sobre pedagogía de la enseñanza.

- |                     |                          |   |
|---------------------|--------------------------|---|
| a. Poco dominio.    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| b. Regular dominio. | <input type="checkbox"/> | 2 |
| c. Mucho dominio.   | <input type="checkbox"/> | 3 |

## V. CAPACIDADES EN INVESTIGACIÓN

14. Señale usted el interés de sus colegas en lograr mayores conocimientos en métodos de investigación.

- |                     |                          |   |
|---------------------|--------------------------|---|
| a. Poco interés.    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| b. Regular interés. | <input type="checkbox"/> | 2 |
| c. Mucho interés.   | <input type="checkbox"/> | 3 |

15. Señale usted el dominio que tienen sus colegas en investigación.

- |                     |                          |   |
|---------------------|--------------------------|---|
| a. Poco dominio.    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| b. Regular dominio. | <input type="checkbox"/> | 2 |
| c. Mucho dominio.   | <input type="checkbox"/> | 3 |

16. Señale usted el compromiso que presentan sus colegas para desarrollar proyectos de investigación.

- |                                   |                          |   |
|-----------------------------------|--------------------------|---|
| a. No manifiestan compromiso      | <input type="checkbox"/> | 1 |
| b. A veces manifiestan compromiso | <input type="checkbox"/> | 2 |
| c. Manifiestan mucho compromiso.  | <input type="checkbox"/> | 3 |

ANEXO 3

	Preg 5 Posibilidad de capacitacion recibida	Preg 6 Capacitacion recibida generó interés	Preg 7 Decisión de participar en capacitacion	Preg 8 Incentivo recibido para movilidad académica	Preg 9 Incentivo recibido para generó interés	Preg 10 Decisión de participar en movilidad académica	Preg 11 Interés de colegas en lograr mayor conocimient o en materia	Preg 12 Colegas dominan contenidos actualizados de materia	Preg 13 Colegas dominan pedagogia de la enseñanza	Preg 14 Interés de colegas en lograr mayor conocimient o en método investigación	Preg 15 Colegas dominan investigación	Preg 16 Colegas tienen compermisos para desarrollar proyectos de investigación	Total
Enc 1	1			1			2	2	3	2	2	2	15
Enc 2	2	2	2	1			2	2	2	2	2	2	19
Enc 3	2	3	3	1			2	3	2	2	2	3	23
Enc 4	2	3	3	1			3	3	2	2	2	2	23
Enc 5	2	3	3	1			2	3	2	3	2	2	23
Enc 6	2	2	3	1			3	2	2	2	2	2	21
Enc 7	1			1			2	2	2	2	2	2	14
Enc 8	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	29
Enc 9	2	3	3	1			2	2	2	3	2	2	22
Enc 10	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	28
Enc 11	2	1		1			1	1	1	1	1	1	10
Enc 12	3	3	3	1			3	3	2	2	3	3	25
Enc 13	2	3	3	1			2	2	1	2	2	2	20
Enc 14	2	3	3	1			3	2	2	3	2	2	23
Enc 15	3	3	3	1			2	2	2	2	3	3	23
Enc 16	2	2	3	1			2	2	2	2	1	1	18
Enc 17	2	3	2	1			2	2	2	2	2	2	20
Enc 18	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	24
Enc 19	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	32
Enc 20	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	26
Enc 21	3	3	3	1			2	2	2	2	2	2	22
Enc 22	3	3	3	1			3	3	2	3	2	3	26
Enc 23	3	3	3	1			3	3	2	3	2	3	26
Enc 24	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	31
Enc 25	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	27
Enc 26	3	3	3	1			3	3	3	3	3	3	28
Enc 27	2	2	3	1			2	3	2	1	2	2	20
Enc 28	2	3	3	1			2	2	2	2	2	2	21
Enc 29	3	3	3	1			2	2	2	2	2	2	22
Enc 30	2	2	1	1			2	2	2	2	2	2	18
Enc 31	2	3	3	1			3	3	3	3	3	3	27
Enc 32	2	3	3	1			2	2	1	2	1	2	19
<b>Varianza</b>	<b>0.295898</b>	<b>0.298889</b>	<b>0.187872</b>	<b>0.327148</b>	<b>0.122449</b>	<b>0.530612</b>	<b>0.277344</b>	<b>0.288086</b>	<b>0.217773</b>	<b>0.295898</b>	<b>0.155273</b>	<b>0.339844</b>	<b>22.663086</b>

K items 32  
 $\sum Vi$  Sumatoria de la varianza de los items 3.3370873  
 $\sum Vt$  Varianza de los totales 22.6630859

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

**0.88026044** Mas cerca de 1, mas grado de confiabilidad

**ALFA DE CRONBACH**

El coeficiente Alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los items. Entre las ventajas de esta medida se encuentra la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluyera un determinado ítem.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- ❖ Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- ❖ Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- ❖ Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- ❖ Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- ❖ Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- ❖ Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable