

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS

TESIS:

RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO CON LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TÉCNICO EN CONTABILIDAD DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “4 DE JUNIO DE 1821” – JAÉN – CAJAMARCA: 2018

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

Bachiller: YESSICA BERTHA MORE SOTO

Asesor:

Dr. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO

Cajamarca, Perú

2022

COPYRIGHT © 2022 by
YESSICA BERTHA MORE SOTO
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE MAESTRIA EN CIENCIAS

TESIS APROBADA:

**RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO CON LA
FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TÉCNICO EN CONTABILIDAD
DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO
PÚBLICO “4 DE JUNIO DE 1821” – JAÉN – CAJAMARCA: 2018**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

Bachiller: YESSICA BERTHA MORE SOTO

JURADO EVALUADOR

Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Asesor

Dr. Héctor Diomedes Villegas Chávez
Jurado Evaluador

Dr. Juan Estenio Morillo Araujo
Jurado Evaluador

Dr. Lennin Rodríguez Castillo
Jurado Evaluador

Cajamarca, Perú

2022



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

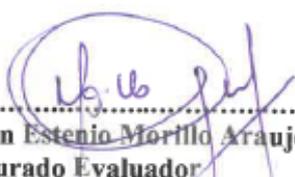
Siendo las *Diez* horas, del día 15 de noviembre de dos mil veintidos, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. HECTOR DIOMEDES VILLEGAS CHÁVEZ**, **Dr. JUAN ESTENIO MORILLO ARAUJO**, **Dr. LENNIN RODRÍGUEZ CASTILLO**, y en calidad de Asesor el **Dr. JUAN JOSE JULIO VERA ABANTO** Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **“RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO CON LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TÉCNICO EN CONTABILIDAD DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “4 DE JUNIO DE 1821” – JAÉN – CAJAMARCA: 2018;** presentado por la Bachiller en Contabilidad. **YESSICA BERTHA MORE SOTO**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó *APROBAR* con la calificación de *Diecisiete (17) EXCELENTE* la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bachiller en Contabilidad. YESSICA BERTHA MORE SOTO**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las *11:19* horas del mismo día, se dio por concluido el acto.


.....
Dr. Juan José Julio Vera Abanto
Asesor


.....
Dr. Héctor Diomedes Villegas Chávez
Jurado Evaluador


.....
Dr. Juan Estenio Morillo Araujo
Jurado Evaluador


.....
Dr. Lennin Rodríguez Castillo
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A:

Dios por los triunfos y pruebas que me hace superarlo día a día.

Mis padres Oswaldo More Gutiérrez y María Soto Paredes.

Mi hija Lindsay Larissa Torres More por sus oraciones y comprensión para poder cumplir este objetivo.

AGRADECIMIENTO

Al Mg. José Luis Távara Gómez director del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén por sus orientaciones, paciencia y motivación además de brindarme todas las facilidades para realizar la presente investigación.

A los docentes y a la comunidad estudiantil del programa de estudios en Contabilidad por su apoyo incondicional en la toma de datos e información.

Al asesor Dr. Juan José Julio Vera Abanto en su orientación, apoyo y ayuda incondicional para la culminación de este trabajo de investigación.

La educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo.

Nelson Mandela

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
EPÍGRAFE.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
LISTA DE SIGLAS	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Justificación e importancia.....	3
1.3. Delimitación de la investigación.....	4
1.4. Limitaciones.....	4
1.5. Objetivos.....	5
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1. Marco legal.....	6
2.2. Antecedentes de la investigación.....	8
2.3. Bases teóricas.....	12
2.4. Marco conceptual.....	18
2.5. Definición de términos básicos.....	30
CAPITULO III	
PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS	
3.1. Hipótesis.....	32
3.2. Variables.....	32
3.3. Operacionalización de los componentes de las hipótesis.....	33
CAPITULO IV	
MARCO METODOLÓGICO	
4.1. Ubicación geográfica.....	34
4.2. Diseño de la investigación.....	35
4.3. Métodos de investigación.....	35
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidad de observación.....	36
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información.....	36

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	37
4.7. Equipos, materiales e insumos.....	37
4.8. Matriz de consistencia metodológica.....	38
CAPÍTULO V	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
5.1. Presentación de resultados.....	40
5.2. Análisis y discusión de resultados.....	45
5.3. Contrastación de la hipótesis.....	51
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
APÉNDICES.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Clasificación de estrategias y técnicas según la participación.	23
Tabla 2	Clasificación de estrategias y técnicas según su alcance.....	24
Tabla 3	Gestión del conocimiento y sus dimensiones por acumulación en porcentaje de los resultados de la escala.....	45
Tabla 4	Formación profesional y sus dimensiones por acumulación en promedio de los resultados de la escala.....	47
Tabla 5	Tabla cruzada Gestión del conocimiento (agrupado) * Formación profesional (agrupado) y correlación.	48
Tabla 6	Tabla cruzada Gestión del conocimiento (agrupado) * Competencias específicas (agrupado) y correlación.....	49
Tabla 7	Tabla cruzada Gestión del conocimiento (agrupado) * Competencias para la empleabilidad (agrupado) y correlación.	50
Tabla 8	Tabla cruzada Gestión del conocimiento (agrupado) * Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo (agrupado) y correlación.	51
Tabla 9	Gestión del conocimiento (agrupado) * Formación profesional (agrupado).....	52
Tabla 10	Gestión del conocimiento (agrupado) * Competencias específicas (agrupado)	52
Tabla 11	Gestión del conocimiento (agrupado) * Competencias para la empleabilidad (agrupado)	53
Tabla 12	Gestión del conocimiento (agrupado) * experiencias formativas en situaciones reales de trabajo (agrupado)	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Transformación de los datos en conocimientos.....	18
Figura 2	Factores de integración de la gestión del conocimiento.....	20
Figura 3	Mapa del distrito de Jaén.....	34
Figura 4	Gestión del conocimiento dimensión cultura educativa.....	40
Figura 5	Gestión del conocimiento dimensión estrategias educativas.	41
Figura 6	Gestión del conocimiento dimensión tecnología educativa...	42
Figura 7	Formación profesional dimensión competencias específicas.	43
Figura 8	Formación profesional dimensión competencias para la empleabilidad.....	44
Figura 9	Formación profesional dimensión experiencias formativas en situación real de trabajo.....	45

LISTA DE SIGLAS

IESTP	:	Instituto de Educación Superior Tecnológico Público.
GC	:	Gestión del conocimiento
TICs	:	Tecnologías de Información y Comunicaciones
EFTP	:	Educación y formación técnica y profesional.
ETP	:	Educación técnico profesional
FO	:	Formación ocupacional.
DCBN	:	Diseño Curricular Básico nacional
SUNAT	:	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la gestión del conocimiento en la formación profesional del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018, se utilizó el método hipotético deductivo, como instrumento se aplicó una encuesta estructurada sobre una muestra de 31 estudiantes del último semestre académico (VI) de la Carrera Profesional Técnica de Contabilidad del Instituto. Los resultados muestran que la gestión del conocimiento es calificada en un nivel medio, teniendo como su dimensión más débil la tecnología educativa; la formación profesional también es calificada en un nivel medio, teniendo mayor fortaleza en su dimensión experiencias formativas en situación real de trabajo. Se concluye que la gestión del conocimiento se relaciona con la formación profesional, con una correlación significativa, positiva de asociación moderada., (Rho de Spearman: 0,508); del mismo modo la gestión del conocimiento se relaciona con la dimensión competencias específicas y la dimensión experiencias formativas en situación real con una correlación significativa, positiva y de asociación moderada., (Rho de Spearman de 0,508 y 0469, respectivamente; y con la dimensión competencias para la empleabilidad, con una correlación significativa, positiva y de asociación moderada / baja (Rho de Spearman de 0,389).

Palabras clave: Gestión del conocimiento, formación profesional, educación, formación técnica.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the relationship of knowledge management in the professional training of the accounting technician of the Institute of Higher Technological Public Education "4 de Junio, 1821" - Jaén: 2018, the hypothetical deductive method was used, As a tool, a structured dummy was applied over a sample of 31 students of the last academic semester (VI) of the Professional Technical Accounting Career of the Institute. The results show that knowledge management is qualified at a medium level, having as its dimension weaker educational technology; Vocational training is also qualified at a medium level, having greater strength in its dimension training experiences in real work situation. It is concluded that knowledge management is related to vocational training, with a significant, positive correlation of moderate association., (Spearman's Rho: 0.508); in the same way, knowledge management is related to the specific competencies dimension and the real-life training experiences dimension with a significant, positive and moderate association correlation., (Spearman's Rho of 0.508 and 0469, respectively) and with the competencies dimension for employability, with a significant, positive and moderate / low association correlation (Spearman's Rho of 0.399).

Keywords: Knowledge management, professional training, education, technical training.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Contextualización

El desarrollo social y económico de un país o una organización, se encuentra directamente relacionado con la capacidad que tengan sus miembros para identificar oportunidades y aplicar los recursos para soluciones creativas a los problemas que se presentan, es decir gestionar con eficiencia los procesos de innovación y cambios. Estos deben de estar orientados con el conocimiento de los factores de carácter estructural que condicionan el desarrollo económico mundial reciente. Los factores pueden agruparse en ámbitos específicos de cambios a nivel organizativo y en la globalización de los mercados.

Se investiga cómo influye el mejoramiento en la gestión de conocimiento y su impacto en la formación del profesional técnico en contabilidad del instituto con la finalidad de estudiar la influencia de la gestión de conocimiento para los estudiantes de la carrera profesional técnico en contabilidad del IESTP “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018 considerando el mejoramiento en los planes de estudio de la especialidad mencionada.

La Gestión del conocimiento, como lo señalan Gómez, Pérez de Armas, Curbelo (2005), se cimienta fundamentalmente en la cultura, los procesos y la tecnología, presentes en toda organización educativa.

De otra parte, la formación profesional técnica tiene como objeto mejorar la capacidad del desempeño laboral, preparando estudiantes para realizar un trabajo eficiente que contribuya al desarrollo del país. Para ello es necesario que los programas y los planes de estudios; constituyan espacios para el proceso del aprendizaje, sino nuevas técnicas y actualizaciones innovadoras para el conocimiento científico.

1.1.2. Descripción del problema

Los estudiantes de la carrera profesional técnico en Contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén nos encontramos ante una situación de ¿Cuál es la influencia de la gestión del conocimiento en la Formación Profesional del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018?

Es necesario investigar el problema para ver la relación de la gestión del conocimiento con la formación profesional, para que los estudiantes alcancen las competencias respectivas de su carrera profesional contable determinando las capacidades que cultiva el estudiante durante todo el proceso académico, y así poder alcanzar el perfil del egresado en la especialidad, toda vez que evidencias necesidades de mejorar la gestión del conocimiento, fundamentalmente en lo relacionado a la cultura educativa sobre normas y valores así como el uso de las tecnologías educativas; asimismo, respecto a la formación profesional, el principal problema radica en la escasa generación de competencias específicas que impiden en los estudiantes un adecuado logro de habilidades, capacidades y conocimientos específicos para el desempeño profesional.

1.1.3. Formulación del problema

Pregunta General

¿Cuál es la relación de la gestión del conocimiento con la formación profesional del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018?

Preguntas Auxiliares

- a. ¿Cómo se Gestiona el Conocimiento en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018?

- b. ¿Cuál es el perfil del egresado en la Formación Profesional del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018?
- c. ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y las competencias específicas, las competencias para la empleabilidad y las experiencias formativas en situación real de trabajo, como dimensiones de la formación profesional, del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018?

1.2. Justificación e importancia

1.2.1. Justificación científica

Este trabajo de investigación tiene como finalidad establecer la relación de la gestión del conocimiento en la formación profesional de los estudiantes, mejorar los perfiles del estudiante en la educación técnica de contabilidad, para ello nos hemos basado en el enfoque por competencias como gestión del conocimiento de la teoría de Ikujiro Nonaka y Hirotaka Takeuchi y los saberes previos de la teoría de David Ausubel.

1.2.2. Justificación técnica-práctica

Se justifica con el proceso de intercambio de experiencias técnicos – prácticos entre el docente y el estudiante en la carrera profesional técnica de contabilidad respecto a la gestión del conocimiento, ya que este tiene que ser sostenible en el tiempo e innovador de acuerdo a las nuevas tendencias tecnológicas.

Actualmente la tecnología está sobrepasando el contexto del ser humano ya que estas operaciones en el área de contabilidad han sido reemplazadas por programas o software que mejoran la gestión del conocimiento.

Para contribuir al cambio significativo del proceso educativo esto nos ayudado a determinar cómo influirán las nuevas tendencias tecnológicas en el desarrollo de la especialidad determinando cómo influirá esto en los perfiles de los estudiantes de la

carrera profesional de contabilidad del IESTP “4 de Junio de 1821” – Jaén.

1.2.3. Justificación institucional y personal

Mejorar permanentemente el perfil de los estudiantes de la carrera profesional de contabilidad del IESTP “4 de Junio de 1821” – Jaén, y traer consigo un mejor perfil académico basado en una buena gestión del conocimiento acorde con las tendencias tecnológicas de última generación. De esta manera el IESTP “4 de Junio de 1821” prevalecerá su finalidad que es la docencia, la investigación y la extensión educativa.

Como profesional y desarrollando la docencia en la carrera profesional de Contabilidad en la Institución Educativa y tomando conciencia del encargo social que me ha dado el estado en formar estudiantes que se articulen a las empresas privadas y públicas dado a través del mejoramiento continuo de la gestión del conocimiento con mejoras a alcanzar su perfil profesional.

1.3. Delimitación de la investigación

Delimitación geográfica: el área geográfica de la investigación comprende el Distrito de Jaén, Provincia de Jaén, Región Cajamarca.

Delimitación temporal: el estudio se desarrolló en el periodo comprendido entre Enero – Diciembre 2018.

Delimitación Social: el estudio tiene como unidad de análisis a los estudiantes de la carrera profesional técnica del IESTP “4 de Junio de 1821” – Jaén para mejorar el perfil de estudiante en la carrera profesional técnica de contabilidad cuyo fin es mejorar la gestión del conocimiento tanto a nivel académico, institucional y social.

1.4. Limitaciones

Durante el desarrollo del trabajo de investigación (2018) no se tuvo problemas para la obtención de información.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación de la gestión del conocimiento con la Formación Profesional del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.

1.5.2. Objetivos Específicos

- a. Identificar la Gestión del Conocimiento en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.
- b. Evaluar el Perfil Profesional del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.
- c. Establecer la relación entre la gestión del conocimiento y las competencias específicas, las competencias para la empleabilidad y las experiencias formativas en situación real de trabajo, como dimensiones de la formación profesional del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco legal

Se presenta a continuación el marco legal para el siguiente trabajo, en el cual destacamos los conceptos y aspectos relacionados con el tema de estudio.

Constitución política del Perú (1993)

Art. 18: La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia.

Ley N° 28044 – Ley General de Educación

Art. 29: La Educación Superior está destinada a la investigación, creación y difusión de conocimientos; a la proyección a la comunidad; al logro de competencias profesionales de alto nivel, de acuerdo con la demanda y la necesidad del desarrollo sostenible del país.

Resolución Viceministerial N° 178 – 2018 – MINEDU – Lineamientos académicos generales para los institutos de educación superior y las escuelas de educación superior tecnológica

7.1: La educación superior (ES) es parte de la segunda etapa del Sistema Educativo que tiene por finalidad formar profesionales competitivos, polivalentes y con valores, que desarrollen competencias profesionales que respondan a las características y demandas del mercado local, regional, nacional e internacional en el marco de la descentralización y el mejoramiento de la calidad de vida de la población. (p. 6)

Ley N° 30512 – Ley de Institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes

Art. 5: Los IES brindan formación de carácter técnico, debidamente fundamentada en la naturaleza de un saber que garantiza la integración del conocimiento teórico e instrumental a fin de lograr las competencias requeridas por los sectores productivos para la inserción laboral. Brindan, además, estudios de especialización, de perfeccionamiento profesional en áreas específicas y otros programas de formación continua, y otorgan los respectivos certificados. (p. 603245-603246)

Decreto Supremo N° 010-2017-MINEDU – Reglamento de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes

Art. 5: El servicio educativo busca una formación integral, especializada, intercultural, inclusiva y en igualdad de oportunidades, que permita a los egresados tener un adecuado desenvolvimiento en el mundo laboral, actuando de manera ética, eficiente y eficaz, mediante el desarrollo de competencias con énfasis en la práctica, la investigación aplicada a la especialidad, la innovación y la participación de la comunidad educativa y su entorno. (p. 17)

Resolución de Secretaria General N° 311-2017-MINEDU – Lineamientos académicos generales para los Institutos de Educación Superior

8.2.1: Nivel formativo que provee al estudiante competencias que le permitan desempeñarse en el ámbito laboral en una determinada función, realizando procesos y procedimientos de trabajo predeterminado con autonomía limitada, supervisando sus actividades y tareas de personas a su cargo, considerando los recursos técnicos y materiales requeridos en la producción de bienes o servicios. Un estudiante que egrese de este nivel puede insertarse al mercado laboral,

profundizando sus conocimientos en el campo técnico o continuar su formación con otros niveles de la EST. (p. 12)

Resolución Viceministerial N° 069-2015-MINEDU – Aprueban diseño curricular básico nacional de la educación superior tecnológica

La propuesta de Diseño Curricular Básico Nacional para la Educación Superior Tecnológica identifica el enfoque pedagógico que debe considerar la Educación Superior Tecnológica y establece las competencias que deben proporcionar los niveles de formación y la organización de los niveles de formación. También acompaña este documento con la justificación de la aplicación del Diseño Curricular Básico Nacional y con información distributiva para las cargas de trabajo de los niveles de formación técnica, profesional y técnico-pedagógica. (Resolución Viceministerial N° 069-2015-MINEDU, 2015).

Ley N° 28518 – Ley sobre modalidades formativas laborales

Art. 10°: Corresponde a las entidades especializadas en Formación Profesional, planificar, dirigir y conducir, a nivel nacional, las actividades de capacitación, perfeccionamiento y especialización de los aprendices en el ámbito de sus competencias, así como evaluar y certificar las actividades formativas.

2.2. Antecedentes de la investigación

2.2.1. Internacionales

Rueda (2014), en su investigación *La gestión del conocimiento y la ciencia de información: relaciones disciplinares y profesionales*, desarrollada con el objetivo de identificar las relaciones existentes entre la gestión del conocimiento y la ciencia de la información y su grado y modo de inserción en la misma, investigación comprendida dentro del paradigma interpretativo, llegó a las siguientes conclusiones:

(1) Se acepta que el conocimiento tácito es “personal”, “difícil” (cuando no imposible) de articular e incluso, en ocasiones, se señala la inconsciencia de su

posesión. Si uno posee algo que no posee y, que, además, no es capaz de articular, es evidente que este tipo de conocimiento (aunque pueda ser imprescindible para ciertos. o todos, procesos cognitivos) no puede ser gestionado ni manejado (2) Lo que interesa de un trabajador, lo que le distingue de otro y le hace único es la suma de su conocimiento, su experiencia laboral y su habilidad para la pertinencia aplicativa, a esta mezcla la podríamos llamar pericia. Y la pericia es importante porque si el conocimiento se posee, la pericia se despliega. Por tanto, entendemos que se deben realizar tareas coordinadas y planificadas para asegurar un adecuado manejo de la información, promover la capacitación continua, facilitar los contactos personales que impliquen compartir e intercambiar información, crear un clima que tolere los errores y anime a los trabajadores a experimentar y desarrollar programas de maestro-aprendiz. que permitan transmitir las experiencias adquiridas a lo largo de los años de ejercicio profesional.

París (2014), en su investigación *Los profesionales de la Formación Profesional para el empleo: competencias y desarrollo profesional*, cuyo objetivo principal fue Identificar los perfiles profesionales de la formación profesional para el empleo, llegó a la siguiente conclusión:

En la formación profesional existen tres perfiles profesionales diferentes: el responsable de formación, el formador y el orientador. Cada uno de estos profesionales tiene funciones y actividades específicas, y también tienen la capacidad de pensar y comprender las necesidades de otros profesionales. Además, tienen indicaciones sobre futuras necesidades, limitaciones y potencialidades de la formación. Finalmente, brindan algunas pautas para ayudar a alguien a crear un programa de capacitación que se adapte a las calificaciones profesionales de la persona que recibe la capacitación.

Liberona (2013), en su investigación *Análisis de las estrategias organizacionales y tecnológicas para implementar programas de gestión del conocimiento en empresas chilenas*, cuyo objetivo fue a explorar el estado general de la implantación de programas de gestión del conocimiento en Chile, desarrollada con una metodología centrada en un

estudio cualitativo donde se emplearon encuestas y entrevistas en profundidad, llego a las siguientes conclusiones:

(1) Al analizar el estado de la implantación de programas de gestión del conocimiento en empresas chilenas, se concluye que existe una importante brecha entre la teoría y la implementación de prácticas de gestión del conocimiento. Las empresas cuentan con una base conceptual limitada sobre el conocimiento y su proceso de gestión, no tienen un enfoque sistemático sobre cómo apropiarse y compartir el conocimiento, desconocen los beneficios de la gestión del conocimiento y suelen concentrarse en resolver problemáticas puntuales a corto plazo (2) Hay una gran diferencia entre las distintas intranets de las empresas; sólo la Intranet corporativa es capaz de soportar la difusión del conocimiento corporativo. Sin embargo, esto depende de la disponibilidad de otras herramientas, como cursos en línea, herramientas de búsqueda de contenido interno y manuales en línea. En promedio, solo el 40% de las empresas cuentan con estas herramientas.

2.2.2. Nacionales

Delgado (2018), en su investigación *Gestión educativa y formación profesional en los estudiantes de la Mención Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación, promoción 2015, 2016*, cuyo objetivo general fue establecer la relación que existe entre gestión educativa y formación profesional en la institución bajo estudio, investigación es de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal correlacional, con un método hipotético – deductivo en el que el autor llegó a las siguientes conclusiones:

(1) Existe una relación significativa entre la gestión educativa con la formación profesional de los estudiantes de la Mención Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación, Promoción 2015, 2016 ($p < 0,05$; Rho de Spearman = 0,613 correlación positiva media). (2) Existe relación significativa entre la gestión de recursos académicos y la formación profesional de los estudiantes de la

Mención Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación, Promoción 2015, 2016 ($p < 0,05$; Rho de Spearman = 0,595 correlación positiva media).

Aranibar (2017), en su investigación: *Gestión del conocimiento en el capital intelectual y producción académico/científica de las unidades de postgrado de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa – 2016*, investigación de diseño descriptiva Correlacional, que tuvo como objetivo principal identificar y evaluar la realidad problemática en cuanto a elementos de proceso, actividades y puntos críticos que se llevan a cabo en la gestión del conocimiento existente, como dimensión del estado actual del Capital Intelectual, presenta la siguiente conclusión:

El estado de Gestión del conocimiento en las tres áreas de la universidad, Sociales, Ingenierías y Biomédicas se encuentran predominantemente en un nivel medio (59%) y bajo (49%), reflejando que el desarrollo de la gestión del conocimiento en las Unidades de Posgrado está en un proceso de maduración que requiere ajustes importantes, entre otros la pertinencia académica e investigación.

Torres (2017), en su investigación: *Gestión del conocimiento y desarrollo profesional de los docentes de educación inicial. Rímac – 2017*, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de las docentes, desarrollado con un enfoque cualitativo; llegó a las siguientes conclusiones:

(1) Existe una relación moderada entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de los docentes de educación inicial de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac. Demostrando con la estadística de Rho de Spearman alcanzó un valor de 0.591 y con significancia de $0,000 < 0,05$. (2) Existe una buena relación entre la transferencia del conocimiento y el desarrollo profesional de los docentes de educación inicial de las Redes N° 1, 2 y 3 de la Ugel N° 02 del Rímac. Demostrando según el Rho de Spearman alcanzó un valor de 0.688 y una significancia de $0,000 < 0,05$.

2.2.3. Locales

Mendoza (2017), realizó la investigación: Influencia de la gestión del conocimiento en los procesos administrativos en la escuela académico profesional ingeniería de sistema de la Universidad Nacional de Cajamarca, cuyo objetivo fue caracterizar la Gestión del Conocimiento en la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional de Cajamarca en base al modelo KMAT, para determinar cómo influye en los procesos administrativos, investigación de tipo aplicada, con un nivel correlacional; en el cual presenta las siguientes conclusiones:

- (1) La gestión del conocimiento en la Escuela Académico Profesional de Ingeniería de Sistemas se viene tratando e implementando de forma gradual, toda vez que, gran parte de los involucrados desconoce la información de los procesos, así como los medios para almacenar y distribuir la información; en este sentido las dimensiones que lo caracterizan son: almacenamiento, transferencia y aplicación del conocimiento.
- (2) Con la evidencia del presente trabajo de investigación se determinó que la gestión del conocimiento influye directamente en los procesos administrativos, toda vez que, al implementar la propuesta en base la modelo KMAT la información, así como el conocimiento se almacena y transfiere oportunamente propiciando una cultura colaborativa.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Teoría experiencial – Jhon Dewey (1859 – 1952)

Desde el punto de vista epistemológico, Dewey consideraba que los conceptos en los que se formulan las creencias son construcciones humanas meramente provisionarias, pues tienen una función instrumental y están relacionadas con la acción y la adaptación al medio.

Dewey creía que la experiencia era más que un simple conocimiento y que era importante considerar el intercambio de un ser vivo con su entorno físico y social.

Dewey se mantuvo básicamente fiel a este esquema teórico sobre la investigación a lo largo de su vida, lo cual determinó las características de su obra. Es más, sostuvo que este proceder de la investigación debía aplicarse tanto al ámbito de la ciencia cuanto al del sentido común.

Consecuentemente, la propuesta pedagógica de John Dewey se comprende a la luz de su sistema filosófico que dio lugar a la educación progresiva. “Progressive education” es la denominación estadounidense para el movimiento de la Escuela Activa, crítico de la escuela tradicional.

Según Dewey, la educación es un proceso de constante reorganización y reconstrucción de la experiencia para lograr los resultados más enriquecedores y significativos. Este proceso es esencial para vivir la vida al máximo y da como resultado una mayor capacidad para manejar experiencias futuras.

La educación es una constante reconstrucción de la experiencia en la forma de darle cada vez más sentido, habilitando a las nuevas generaciones a responder a los desafíos de la sociedad.

Ante la tradición de la enseñanza tradicional (representada por la pedagogía de Herbart) John Dewey proponía su educación progresiva, la cual estaba centrada en el interés del niño, en la libertad, la iniciativa y la espontaneidad. Allí es donde Dewey postulaba la centralidad de la experiencia como concepto clave de su propuesta pedagógica. La experiencia debía ser comprendida a partir de dos principios:

- La continuidad: por la que se vinculan las experiencias anteriores con las presentes y futuras, lo cual supone un proceso constitutivo entre lo consciente y lo que es conocido.
- La interacción: proporciona un relato de la relación pasada entre el individuo y su entorno actual. Esta relación es entre entidades definidas y estables.

a) El enfoque constructivista

El constructivismo es una corriente en educación basada en la teoría constructivista del conocimiento, que cree que los estudiantes necesitan ayuda para desarrollar las herramientas necesarias para resolver problemas por sí mismos. Esto significa que sus ideas pueden seguir modificándose a medida que aprenden. (Carretero, 1993)

El constructivismo propone un paradigma pedagógico único en el que el proceso de enseñanza es visto como un proceso dinámico, participativo e interactivo entre los estudiantes y el profesor. Esto permite que el conocimiento sea construido por los propios estudiantes, a medida que aprenden y crecen como pensadores. (Carretero, 1993)

Las aportaciones de Piaget (1896 – 1980): Por sus importantes aportaciones, se puede afirmar que Piaget es el padre del constructivismo.

La Estructura Cognitiva del Sujeto: Piaget sugiere que las personas desarrollan conocimiento interactuando con su entorno. Esta interacción conduce a la modificación de sus esquemas cognitivos, lo que a su vez refleja la forma en que las personas viven y entienden el mundo. Para probar esta teoría, Piaget estudió cómo los niños construyen el conocimiento. Un esquema cognitivo es una representación simplificada de la realidad que toma los conceptos más típicos, pero no necesariamente los esenciales.

A medida que las habilidades cognitivas del sujeto se vuelven más complejas, a menudo producen diferentes patrones de pensamiento que los ayudan a interactuar con el mundo de diferentes maneras. Piaget llamó a estos diferentes niveles de desarrollo cognitivo.

Asimilación y Acomodación: toda respuesta adaptativa del sujeto funciona a través de dos mecanismos independientes: la *asimilación* y la *acomodación*,

procesos que se ponen en marcha en todo aprendizaje (desequilibrio-acomodación-equilibrio).

Las aportaciones de Ausubel (1918 – 2008): El principio general del enfoque constructivista es que *"las personas aprenden de modo significativo cuando construyen sus propios saberes, partiendo de los conocimientos previos que estos poseen"*.

Por consiguiente, la adopción de un enfoque constructivista tiene como consecuencia inmediata la necesidad de tener en cuenta los "conocimientos previos" de los alumnos antes de iniciar el aprendizaje de cualquier contenido.

Los conocimientos previos: Para Ausubel, es importante que los estudiantes tengan una rica base de conocimientos para que el nuevo aprendizaje sea significativo (no memorístico o mecánico).

La teoría de Ausubel se centra en las estructuras mentales que comparten diferentes personas, que se organizan de una manera que refleja su nivel de abstracción, generalidad e inclusión.

Ausubel señala que el aprendizaje significativo se puede conseguir tanto por descubrimiento como por recepción; pero, subraya que la principal fuente de conocimientos proviene del aprendizaje Receptivo, sobre todo en los niveles educativos superiores como el universitario, mientras que el aprendizaje por Descubrimiento (mucho más lento) alcanza su máximo valor en los niveles educativos inferiores, como en educación preescolar y primer ciclo de Primaria. El aprendizaje contribuye al desarrollo en la medida en que aprender no es copiar o reproducir la realidad sino construir (aprender es construir).

Las aportaciones de vygotski (1896 – 1934):

Para Vygotski la actividad humana está socialmente mediada e históricamente condicionada, ya que dicha actividad nace y se configura en un

medio social que ha sido y es objeto a su vez de sucesivas transformaciones o cambios históricos.

Vygotsky llamó a su método instrumental porque se dedicó a estudiar cómo la capacidad de las personas para resolver tareas aumenta cuando usan herramientas. Estas herramientas son las cosas que las personas usan para crear la representación externa de las cosas que luego pensarán y recordarán dentro de su cabeza.

Para Vygotski el ser humano aprende a través de la mediación con otros seres humanos. aprende a pensar, a percibir, a memorizar, etc. Partiendo de esta idea, el autor formuló la ley de la doble formación de las funciones psicológicas: *“en el desarrollo cultural del niño toda función aparece dos veces: primero a nivel social, entre personas, interpersonal o interpsicológico y después a nivel individual, en el interior del propio niño, intrapsicológico”*

2.3.2. Modelo de Creación del Conocimiento – Ikujiro y Hirotaka (1995)

Los escritos más conocidos y citados sobre este modelo son el artículo de 1991 en la Harvard Business Review titulada “The Knowledge Creating Company” y su libro The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation (1995). En estos dos escritos los conocimientos tácito y explícito y el proceso creador del conocimiento a través de un modelo de generación basado en la espiral del conocimiento.

Destacamos de esta teoría los siguientes procesos según (Miranda, 2013):

La Socialización, es un proceso de aprendizaje compartiendo experiencias con otras personas. Esto agrega nuevos conocimientos a la base colectiva que posee una organización. Los humanos pueden aprender esta información directamente, sin necesidad de usar el lenguaje. Los aprendices aprenden con sus maestros por la observación, imitación y práctica. Los autores citan la experiencia como un secreto para

la adquisición de conocimiento tácito. La experiencia compartida, así como los entrenamientos prácticos contribuye al entendimiento del raciocinio de otro individuo. El contenido generado por este modo es el conocimiento compartido.

La Exteriorización, es el proceso de hacer explícito lo que es difícil de comunicar con palabras. Esto se hace mediante el uso de metáforas (conceptos, hipótesis, analogías o modelos) para ayudar a hacer más tangible el conocimiento. Es una parte importante de la creación de conocimiento.

La Combinación, es el proceso de hacer explícito el conocimiento de varias fuentes. Esto se puede hacer a través del intercambio de conversaciones telefónicas, reuniones, correos electrónicos, etc. Estas fuentes se pueden categorizar, confrontar y clasificar para crear una base de datos.

La Interiorización, es una forma de tomar información explícita y comprenderla para que se convierta en parte de su propio conocimiento tácito. Esto sucede cuando usa lo que ha aprendido en la práctica para ayudarlo a comprender mejor las cosas, y eventualmente se convierte en parte de las normas y costumbres de las personas que trabajan en la misma organización.

2.3.3. Teoría del capital Humano

La Teoría del Capital Humano es una nueva idea sobre cómo pensar el trabajo. Fue desarrollado principalmente por Gary Stanley Becker. Escribió un libro al respecto llamado Capital Humano en 1964.

En esencia, la idea básica es considerar a la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos.

La Teoría del Capital Humano es una forma de pensar acerca de cómo las personas toman decisiones sobre cómo gastar su tiempo y dinero. Dice que cuando las personas están decidiendo si continúan estudiando, consideran los beneficios que

recibirán en el futuro. Estos beneficios pueden incluir un salario más alto si continúan estudiando, o el costo de oportunidad de no trabajar.

Por otra parte, esta teoría permite distinguir entre formación general y formación específica. La primera es adquirida en el sistema educativo como alumno y tiene por objeto incrementar la productividad del o los individuos. Esos individuos, por último, incrementarán la productividad media y marginal en la economía.

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Gestión del conocimiento

2.4.1.1. Conocimiento

Para entender la definición del conocimiento es necesario comprender las transformaciones que sufren los datos hasta convertirse en conocimiento, esta transformación se muestra en la figura 1.

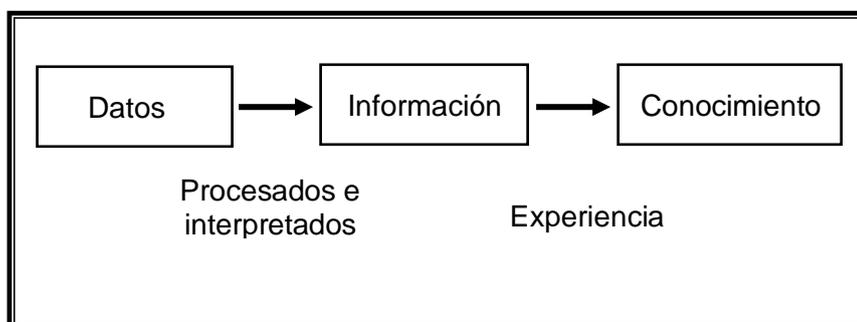


Figura 1. Transformación de los datos en conocimientos
Fuente: (Gómez et. al., 2005, p.39)

Datos: son una medición objetiva de algo, según una métrica conocida. Tienen poco significado de forma aislada, aunque son fáciles de almacenar y manipular.

Información: es el conjunto de datos relacionados e interpretados en un contexto específico. Esta información se procesa (base teórica, ecuaciones de interrelación, relaciones empíricas de causa – efecto) para obtener conocimiento. (Gómez et. al., 2005)

Conocimiento: es una mezcla de experiencia, valores, información, y “saber hacer” que sirve como marco para la incorporación de nuevas experiencias e información, es útil para la acción, se origina y explica en la mente de los conocedores. (Gómez et. al., 2005)

2.4.1.2. Gestión del conocimiento

Es el proceso sistemático que utiliza el conocimiento individual y colectivo de la organización orientada a potenciar las competencias organizacionales y la generación de valor en pro de obtener ventajas competitivas sostenibles. (Gómez et. al., p.39)

La gestión del conocimiento (GC) se refiere más a la capacidad de aprender y generar conocimiento nuevo o mejorar el que existe. Por lo tanto, una de las funciones del Estado es garantizar el acceso de los sectores más excluidos al desarrollo, a través del fortalecimiento de la capacidad de aprender de estos grupos y el acceso al capital intelectual social, minimizando el riesgo de la apropiación privada de conocimiento clave, y el perjuicio que ello conlleva a los procesos democráticos y de la gobernabilidad. (Cepal, 2002, p.17)

2.4.1.3. Factores que integran la gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento se basa en la integración de tres factores fundamentales que están presentes en cualquier organización según afirman Saavedra y Verdugo (como se citó en Gómez et. al., 2005) y ellos son: la cultura, la tecnología y los procesos. En la figura 2 se muestra dicha integración.

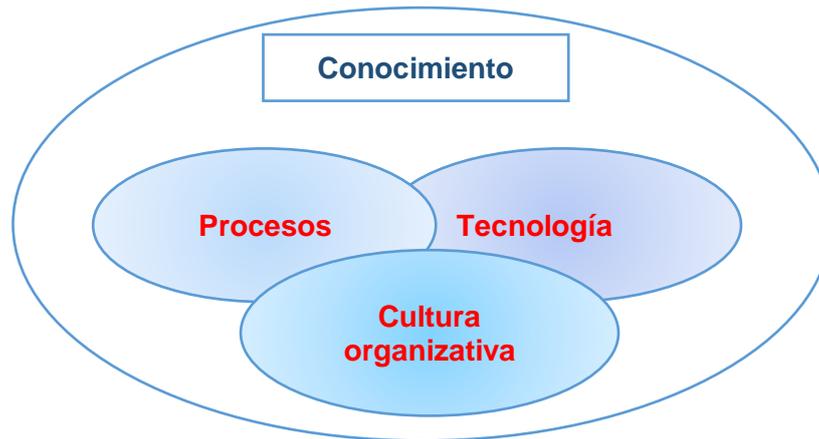


Figura 2. Factores de integración de la gestión del conocimiento
Fuente: (Gómez et. al., 2005, p.40)

Cultura:

Según Gómez, Cuando se habla de GC es imprescindible hablar de la cultura organizacional, porque constituye el punto de partida para desarrollar cualquier proceso de gestión o determinar la estrategia de desarrollo de la organización.

La cultura organizacional es una forma de comportarse común entre las personas y grupos que trabajan en una organización. Es exclusivo de esa organización en particular y la distingue de las demás.

Procesos. Los procesos son un conjunto de actividades que reciben uno o más entradas, generan valor añadido y suministran un producto o servicio a un cliente externo o interno, es decir, es un conjunto de actividades que producen un resultado con valor para el cliente. (Gómez et. al., 2005, p.42)

Tecnología. La aparición de las NTIC (datamining, datawarehouse, internet, televisión interactiva, satélite y muchas otras) ha facilitado el análisis, procesamiento, almacenamiento y distribución de la información y el conocimiento, han servido de catalizadores en el impulso que ha tenido en estos últimos años la gestión del conocimiento.

2.4.1.4. La organización y la cultura educativa.

Una institución educativa puede tratarse como una organización, entendida según Robbins (2004) como “una unidad social coordinada deliberadamente y compuesta por dos o más personas, que funcionan de manera más o menos continua para alcanzar una meta o unas metas comunes”.

Reales (2008) señala que se puede reflexionar entonces que si la institución educativa no es vista como una organización en la cual su cultura organizacional sea la médula de la institución y esté presente en todas las funciones y acciones que realizan sus miembros será difícil determinar la forma como funciona y se manifiesta a través de conductas significativas y por ende facilitar el comportamiento de la misma.

Martínez y Pérez (2003) citado por Reales, Arce y Heredia (2008), mencionan que la cultura educativa posee unos elementos y en este sentido se tiene que:

- a. **Normas:** se refiere normalmente al cumplimiento, a la utilización de espacios y a las actividades.
- b. **Mitos:** Son las narraciones de sucesos extraordinarios que circulan por la institución.
- c. **Símbolos:** Son representaciones convencionalmente aceptadas por los miembros de la institución educativa y contribuyen a la construcción y fortalecimiento de la identidad colectiva, entre estos símbolos se pueden mencionar: las insignias, escudos, logotipos, forma de vestir, diseño del mobiliario, entre otros.
- d. **Ritos:** Es el conjunto de reglas establecidas por la comunidad educativa en los ceremoniales, así se refuerzan los sentimientos de pertenencia y posibilitan el encauzamiento de la cultura organizacional.

- e. **Lenguaje y comunicación:** El lenguaje y el estilo de comunicación propios de los miembros de un centro educativo contribuyen una de las señas de identidad.
- f. **Producciones:** Los diversos materiales producidos por el centro educativo llevan una seña de cultura escolar.
- g. **Valores:** Con frecuencia los miembros del centro educativo comparten un sistema axiológico.

Robbins (2004), plantea que para conseguir una cultura organizacional más ética en una empresa y que se pueda insertar claramente en una índole educativa, sus directivos y hasta el docente en aula debe practicar lo siguiente:

- Sea un ejemplo visible. Los directivos deben ser un ejemplo visible de referencia de lo que es apropiado.
- Comunique expectativas éticas. Se debe tener un código de ética en el que declaren los valores principales de la organización.
- Imparta capacitación ética. Realice seminarios, talleres y otros programas de capacitación ética.
- Premie públicamente los actos éticos y castigue los inmorales.
- Instituya mecanismos de defensa. En lo posible se debe crear los consejeros éticos, mediadores o funcionarios de ética educativas que asumieran el compromiso de hacer suyas las características y las prácticas anteriores, y así tendrían un éxito igual o hasta mejor que cualquier empresa que obtiene grandes ganancias en su rubro, con la diferencia que el producto de las instituciones educativas sería una educación de calidad.

2.4.1.5. Los procesos - Estrategias didácticas

Una estrategia es un proceso estructurado y formalizado que le ayuda a lograr un objetivo específico. Se puede aplicar en la práctica mejorando los procedimientos y técnicas que utilizan los docentes. (Velasco y Mosquera, 2007, p.3)

Según Fautapo (2009) las principales estrategias que caracterizan el trabajo por competencias son: Aprendizaje basado en problemas, Método de casos, Pedagogía de proyectos y Método de Kolb.

En torno a estas estrategias se articulan diferentes técnicas que están orientadas al desarrollo de los 3 tipos de saberes, que integradas permiten el desarrollo de la competencia. (p.08)

Tabla 1
Clasificación de estrategias y técnicas según la participación

Participación	Ejemplos de estrategias y técnicas (actividades)
Autoaprendizaje	<ul style="list-style-type: none">• Estudio individual• Búsqueda y análisis de información• Elaboración de ensayos• Tareas individuales• Proyectos• Investigaciones• Etc.
Aprendizaje interactivo	<ul style="list-style-type: none">• Exposiciones al profesor• Conferencia de un experto• Entrevistas• Visitas• Paneles/Debates• Seminarios• Etc.
Participación	Ejemplos de estrategias y técnicas (actividades)
Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none">• Solución de casos• Método de proyectos• Aprendizaje basado en problemas• Análisis y discusión en grupos• Discusión y debates• Etc.

Fuente: (Velasco y Mosquera, 2007, p.4)

Tabla 2
Clasificación de estrategias y técnicas según su alcance

Alcance	Ejemplos de estrategias y técnicas (actividades)
Técnicas (periodos cortos y temas específicos)	<ul style="list-style-type: none"> • Métodos de consenso • Juegos de negocios • Debates • Discusión en panel • Seminario • Simposio • Juego de roles • Simulaciones
Estrategias (periodos largos)	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje colaborativo AC • Método de casos • Aprendizaje basado en problemas • Método de proyectos • Sistema de instrucción personalizada

Fuente: (Velazco y Mosquera, 2007, p.4)

2.4.1.6. Tecnología educativa

Los medios y tecnologías digitales

Las nuevas tecnologías de la información y comunicación posibilitan nuevas formas organizativas de almacenamiento de la información y en consecuencia de acceso y manipulación de la misma por parte del profesorado y alumnado.

La principal característica de los materiales electrónicos se puede decir que es la posible digitalización de diferentes señales o tipos de información. (Area, p..38)

Actividades de aprendizaje con tecnologías en el aula

Señala (Area, 2009), que es evidente que cuando un profesor decide emplear las nuevas tecnologías en su docencia inevitablemente se está planteando nuevos retos y desafíos de su profesionalidad. Este proceso de innovación de su práctica docente no es fácil ni se logra en poco tiempo. Por ello quisiera destacar la idea básica y central de que la planificación de actividades con tecnologías no puede realizarse de modo espontáneo y azaroso, sino que

debe partir de un modelo educativo. Es decir, la actividad cobra sentido pedagógico no por la mera realización de la misma, sino porque ésta es parte de un proceso más amplio dirigido a lograr las metas de aprendizaje que subyacen a un determinado modelo de educación.

2.4.2. Formación Profesional

La *UNESCO* en su calidad de organismo de las Naciones Unidas especializado en educación, y consecuente con esta Agenda, específicamente con su Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”, promueve la agenda de Educación 2030 que es integral, desafiante y recoge las aspiraciones del programa Educación Para Todos de no dejar a nadie rezagado. (UNESCO, 2005, p.3)

En el ámbito de la formación profesional, una expresión de la formación en los puestos de trabajo, son los contratos de aprendices, que a diferencia de las pasantías y prácticas profesionales establecen vínculos laborales con las empresas. (UNESCO, 2005, p.16)

Con la educación superior tecnológica, los estudiantes están equipados con el conocimiento y las habilidades que necesitan para tener éxito en sus carreras y contribuir a sus comunidades. Esto ayuda a mejorar la economía y asegura la viabilidad (productividad y competitividad) a largo plazo de nuestra nación. (MINEDU, 2017)

2.4.3. Educación técnica y formación profesional

Este tipo de educación incluye tanto el desarrollo inicial de calificaciones (como la que proporciona la capacitación técnica a los jóvenes para ingresar al mercado laboral), como aquellas formas de recalificación o calificación incremental (como la que pudieran recibir trabajadores o personas desocupadas o económicamente inactivas).

La educación prevocacional es un modelo educativo diseñado para ayudar a los estudiantes a prepararse para programas de educación técnica o vocacional. Si bien este enfoque educativo no garantiza una carrera exitosa en la fuerza laboral, es una parte importante de una trayectoria profesional exitosa.

Respecto a la educación “técnica vocacional”, está diseñada para dar a los estudiantes las habilidades y el conocimiento que necesitan para tener éxito en ocupaciones u oficios específicos. Este tipo de educación a menudo va seguido de una calificación técnica, que es reconocida por las autoridades u organizaciones del país.

La educación y formación técnica y profesional (EFTP) es aquella parte de la educación que se ocupa de impartir conocimientos y destrezas o capacidades para el mundo del trabajo. (UNESCO-UNEVOC, 2017)

La educación técnica y formación profesional (ETFP) tiene una importante incidencia en la productividad de los países. En particular, este tipo de educación apunta a desarrollar y fortalecer habilidades y competencias específicas en la fuerza laboral, que sean pertinentes y que estén alineados con la demanda de las empresas y los sectores productivos. (CAF, 2015, p.3)

2.4.4. Plan de estudios

El plan de estudios es la organización del conjunto de módulos formativos correspondientes a un programa de estudios que, ordenados y secuenciados permiten alcanzar las capacidades previstas. El módulo formativo contempla tres (03) componentes: competencias específicas (técnicas), competencias para la empleabilidad y experiencias formativa en situaciones reales de trabajo, cada módulo es terminal y certificable. (R.V. N° 069-2015-MINEDU, p.18)

Las competencias son funciones del proceso productivo que pueden ser desempeñadas por un trabajador, da cuenta en la mayoría de los casos, de un puesto de trabajo en el mercado laboral.

1. Las competencias específicas deben organizarse en unidades didácticas, considerando la complejidad de los indicadores de logro mínimos exigidos y los contenidos.
2. Las competencias para la empleabilidad deben organizarse en unidades didácticas y complementar las competencias específicas.
3. Las experiencias formativas en situación real de trabajo, deberán desarrollarse en la empresa y en el IEST a través proyectos o actividades productivas en ambos casos deberán estar vinculadas con las competencias a lograr en la carrera, según lo indicado en la DCBN.

Cabe indicar que una misma competencia puede ubicarse en una o más carreras profesionales siempre que sean de una misma familia productiva y/o actividad económica.

El plan de estudios será responsabilidad del IEST, su organización debe corresponder a su modelo educativo, y tendrá como referente las competencias definidas en el programa de estudios, así como los lineamientos curriculares establecidos en la DCBN.

Los IEST realizarán la supervisión y acompañamiento a los estudiantes que desarrollan las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.

Concluido el desarrollo de las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo, el estudiante obtendrá una constancia calificada y firmada por el centro de trabajo.

El plan de estudios de acuerdo con la naturaleza de la carrera, puede considerar horas adicionales para talleres o actividades extra curriculares, a fin de afianzar la formación específica (técnica), estas horas no tienen valor en créditos.

2.4.5. Competencias profesionales del técnico en contabilidad

Atendiendo a la formación integral de los estudiantes, los institutos deben contemplar en sus planes de estudio módulos que integren competencias específicas (técnicas), competencias para la empleabilidad y experiencias formativas en situaciones reales de trabajo. (R.V. N° 069-2015-MINEDU, p.6)

A. Competencias específicas (técnicas)

Son conocimientos, habilidades y actitudes específicos que son necesarios para que los estudiantes se adapten o se ajusten fácilmente para desempeñar un rol específico en un lugar de trabajo determinado.

B. Competencias para la empleabilidad

Conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar a lo largo de la vida en diferentes contextos, están vinculadas con características personales y sociales de la persona, en el ámbito laboral facilitan la inserción, creación, permanencia y tránsito de un empleo hacia otro obteniendo satisfacción personal, económica, social y profesional.

Se relacionan con competencias vinculadas con expresar y comunicar, trabajar en equipo, trabajar en situaciones cambiantes y retadoras, comprender e interactuar en el medio en el que se desenvuelve, resolver problemas, direccionar la actitud al logro de objetivos superando las dificultades que se presenten, tomar decisiones, evaluar implicancias e impactos de su acción, emprendimiento, manejo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), entre otras.

C. Experiencias formativas en situación real de trabajo

Se conciben como un conjunto de actividades que tienen como propósito que los estudiantes consoliden, integren y/o amplíen conocimientos, habilidades y actitudes en situaciones reales de trabajo, a fin de complementar las

competencias específicas (técnicas) y de empleabilidad vinculadas con una carrera profesional.

El ámbito donde se podrá desarrollar dicha experiencia formativa puede comprender:

- La empresa, desempeñándose en actividades vinculadas con las capacidades a lograr en la carrera profesional; y
- El centro de formación a través de proyectos/actividades productivas vinculadas con las capacidades a lograr en la carrera profesional.

2.4.6. Perfil profesional del egresado en contabilidad – IESTP “4 de Junio de 1821”

El profesional egresado está capacitado para:

- Verificar y registrar documentación sustentadora de las operaciones contables en los libros principales y auxiliares, acorde con los sistemas y planes contable vigente.
- Manejar libros electrónicos implementados por la SUNAT.
- Analizar, registrar y contabilizar las operaciones del sector público, financieros, bancos, cooperativas, etc.
- Brindar asesoramiento en normas tributarias y contables.
- Participar en las tareas de auditoría contable y en la formulación de análisis y de estados financieros.
- Manejar softwares de uso en el campo contable financiero, administrativo y contable.

2.5. Definición de términos básicos

Aprendizaje: es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de cierta manera, el cual es el resultado de la práctica o de otras formas de experiencia (Schunk, 2012, p.3).

Aprendizaje basado en competencias: Es un enfoque de enseñanza-aprendizaje que requiere necesariamente partir de un perfil académico-profesional que recoja los conocimientos y competencias que se desea desarrollen los estudiantes que estén realizando un determinado tipo de estudios. (Villa y Poblete, 2007, p.30).

Competencias: son factores de superación individual y grupal que permiten el desarrollo de los recursos personales para integrarlos en las posibilidades del entorno y obtener así, de esa complementariedad, el mayor beneficio mutuo. A nivel personal, las competencias son efectivas en la medida en que cada uno establece la base y referencia de superación en sí mismo. (Villa y Poblete, 2007, p.23-24).

Educación: es un importante proceso de aprendizaje y enseñanza que tiene lugar a lo largo de la vida y ayuda a las personas a desarrollar su potencial, crear cultura y contribuir al desarrollo de la familia y la comunidad global. Se desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad (Ley N° 28044).

Estudiante: persona que cursa estudios en un establecimiento de enseñanza (Diccionario Real Academia Española). El estudiante se desarrolla en todas sus dimensiones y se convierte en el principal indicador del logro universitario: lo que llega a ser como persona (Villa y Poblete, 2007, p.11).

Estrategia didáctica: Es un procedimiento bien definido y formalizado que ayuda a los estudiantes a lograr sus objetivos de aprendizaje. Con base en estas

estrategias, el maestro proporciona un camino claro a seguir para que los estudiantes desarrollen su comprensión. (INACAP, 2017, p.2).

Formación profesional: es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. Es una actividad de tipo educativo, que se orienta a proporcionar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para desempeñarse en el mercado de trabajo, sea en un puesto determinado, una ocupación o un área profesional. (Casanova, 2003, p.10).

Perfil profesional: es una declaración que enuncia los rasgos que identifican a una profesión en términos de su formación, de sus desempeños, de su presencia ciudadana y del aporte que representa para la comunidad y la sociedad en su conjunto (Hawes, 2001, p.2).

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el perfil del estudiante en la Formación Profesional del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.

3.1.2. Hipótesis Específicas

- a. Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y las competencias específicas del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018
- b. Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y las competencias para la empleabilidad del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.
- c. Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y las experiencias formativas en situación real de trabajo del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.

3.2. Variables

3.2.1. Variable 1 : Gestión del conocimiento.

3.2.2. Variable 2 : Formación Profesional del técnico en contabilidad.

3.3. Operacionalización de los componentes de las hipótesis

TÍTULO: RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TÉCNICO EN CONTABILIDAD DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “4 DE JUNIO DE 1821” – JAÉN – CAJAMARCA: 2018					
HIPÓTESIS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLES	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el perfil del estudiante en la Formación Profesional del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.	La gestión del conocimiento se basa en la integración de tres factores fundamentales que están presentes en cualquier organización como lo afirman Saavedra y Verdugo, ellos son: la cultura, la tecnología y los procesos. (Como se citó en Gómez, et. al. 2005, p.40-41)	Gestión del conocimiento	Cultura educativa	Normas y reglas. Símbolos y lenguaje Sistema de valores	- Encuesta/ Cuestionario
			Procesos – estrategias educativas	Autoaprendizaje Aprendizaje interactivo Aprendizaje colaborativo	
			Tecnología educativa	TIC en el plan didáctico TIC para el aprendizaje académico y desarrollo de competencias TIC para el trabajo y desarrollo de procesos.	
	La educación y formación técnica y profesional (EFTP) es aquella parte de la educación que se ocupa de impartir conocimientos y destrezas o capacidades para el mundo del trabajo. (UNESCO-UNEVOC)	Formación Profesional del técnico en contabilidad	Competencias específicas	Desarrollo habilidades, capacidades y conocimientos específicos.	
			Competencias para la empleabilidad	Logro de conocimientos, habilidades y actitudes para el trabajo.	
			Experiencias formativas en situación real de trabajo	Desarrollo de actividades formativas en situaciones reales de trabajo	

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ubicación geográfica

La investigación se realizó en el IESTP “4 de Junio de 1821” – Jaén, ubicado en la Av. La Cultura 4 de Junio N° 413 - Sector Montegrando, en el distrito y provincia de Jaén, región de Cajamarca.

El distrito de Jaén se encuentra a una altura de 729 msnm; posee un clima cálido todo el año, este clima es compensado por frecuentes y refrescantes lluvias.

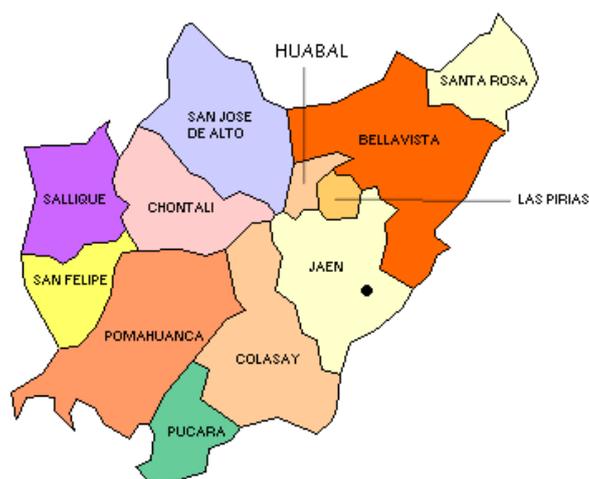


Figura 3. Mapa del distrito de Jaén

Límites del distrito de Jaén:

- Norte : Distrito de las Pirlas y Huabal.
- Este : Distrito de Bellavista.
- Oeste : Distrito de Colasay
- Sur : Distrito de Choros, Provincia de Cutervo.

4.2. Diseño de la Investigación

La presente investigación tiene un diseño no experimental de corte transversal y de alcance correlacional.

Fue no experimental por que se estudiaron las variables tal como se presentaron en la realidad y no fueron manipulados por el investigador.

Fue de corte transversal, por cuanto la información se recogió en un tiempo y espacio dado.

Fue de alcance correlacional por que se analizó la correlación entre las dos variables en estudio.

4.3. Métodos de investigación

Para la investigación de se utilizó el método hipotético deductivo, que consiste, según lo señala Bernal (2010), en un procedimiento que parte de aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos (p. 60), para el caso se planteó en base a la teoría y los antecedentes la hipótesis que afirma que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el perfil del estudiante en la Formación Profesional del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018, la misma que fue sometida a contrastación para inferenciar a la población.

Asimismo, se utilizaron otros métodos por carácter descriptivo de la investigación tales como:

- **Método Analítico:** se inició con el conocimiento teórico de las variables gestión del conocimiento y formación profesional en general con el propósito de descomponerlos en sus dimensiones e indicadores para analizarlos en sus partes.

- **Método sintético:** A partir del análisis inicial de las dimensiones e indicadores se procedió a la síntesis de la información con el propósito de llegar a conclusiones y premisas de carácter general.
- **Método estadístico:** Este método consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación, permitió darle un enfoque cuantitativo a la investigación.

4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidad de observación

Población y muestra: Estuvo conformada dada por los 31 estudiantes de la Carrera Profesional Técnica en Contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén, periodo 2018.

Unidad de análisis: Estuvo conformada por los estudiantes de la Carrera Profesional Técnica en Contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén, periodo 2018.

Unidad de observación: Estudiante de la Carrera Profesional Técnica en Contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén, periodo 2018.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Las técnicas para la recopilación de datos utilizados para obtener los datos en la Carrera Profesional Técnica de Contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén, fue la encuestas.

El instrumento lo constituyó el cuestionario, que fue aplicado a cada uno de los estudiantes de la Carrera Profesional Técnica de Contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén estructuradas por preguntas cerradas relacionadas con la investigación.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Técnicas de procesamiento de la información

El procesamiento de los datos se realizó en forma manual y computarizada. Una vez efectuada el acopio de los datos se procedió a tabularlos de manera sistematizada para facilitar la cuantificación de los indicadores, con la finalidad de obtener validación de las conclusiones.

Análisis de la información

Se usaron las siguientes formas de análisis:

- Análisis y evaluación de la información para la variable e indicador seleccionado.
- Representación estadísticamente las variables e indicadores seleccionados para el estudio, mediante el manejo tabular y análisis relacional (mediante el software SPSS).
- Comprobación y contrastación de la hipótesis, utilizando estadísticos no paramétricos.

4.7. Equipos, materiales e insumos

Equipo de cómputo: Laptop e impresora.

Materiales e insumos: Papel bond, Lapiceros, corrector y plumones, Cds y USB, Tóner.

4.8. Matriz de consistencia metodológica

TITULO: RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TÉCNICO EN CONTABILIDAD DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “4 DE JUNIO DE 1821” – JAÉN – CAJAMARCA: 2018								
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Pregunta general</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión del conocimiento con la formación profesional del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación de la gestión del conocimiento con la Formación Profesional del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el perfil del estudiante en la Formación Profesional del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.</p>	<p>Gestión del conocimiento</p> <hr/> <p>Formación Profesional del técnico en contabilidad</p>	<p>Cultura educativa</p> <p>Procesos – estrategias educativas</p> <p>Tecnología educativa</p> <p>Competencias específicas</p> <p>Competencias para la empleabilidad</p> <p>Experiencias formativas en situación real de trabajo</p>	<p>Normas y reglas. Símbolos y lenguaje Sistema de valores Autoaprendizaje Aprendizaje interactivo Aprendizaje colaborativo TIC en el plan didáctico TIC para el aprendizaje académico y desarrollo de competencias TIC para el trabajo y desarrollo de procesos.</p> <hr/> <p>Desarrollo habilidades, capacidades y conocimientos específicos. Logro de conocimientos, habilidades y actitudes para el trabajo.</p> <p>Desarrollo de actividades formativas en situaciones reales de trabajo.</p>	<p>Encuesta/ Cuestionario</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Método deductivo. • Método inductivo. • Método histórico. • Método estadístico. 	<p>Población: 112 estudiantes.</p> <p>Muestra: 31 estudiantes del último semestre (VI)</p>
<p>Preguntas Auxiliares</p>	<p>a. ¿Cómo se Gestiona el Conocimiento en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018?</p> <p>b. ¿Cuál es el perfil del egresado en la Formación Profesional del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre la gestión del conocimiento y las competencias específicas, las competencias para la empleabilidad y las experiencias formativas en situación real de trabajo, como dimensiones de la formación profesional, del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018?</p>							
<p>Objetivos Específicos</p>	<p>a. Identificar la Gestión del Conocimiento en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018</p> <p>b. Evaluar el Perfil Profesional del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018</p>							

c. Establecer la relación entre la gestión del conocimiento y las competencias específicas, las competencias para la empleabilidad, las experiencias formativas en situación real de trabajo, como dimensiones de la formación profesional del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.

**Hipótesis
específicas**

a. Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y las competencias específicas del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018

b. Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y las competencias para la empleabilidad del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.

c. Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y las experiencias formativas en situación real de trabajo del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Presentación de resultados

5.1.1. Gestión del conocimiento

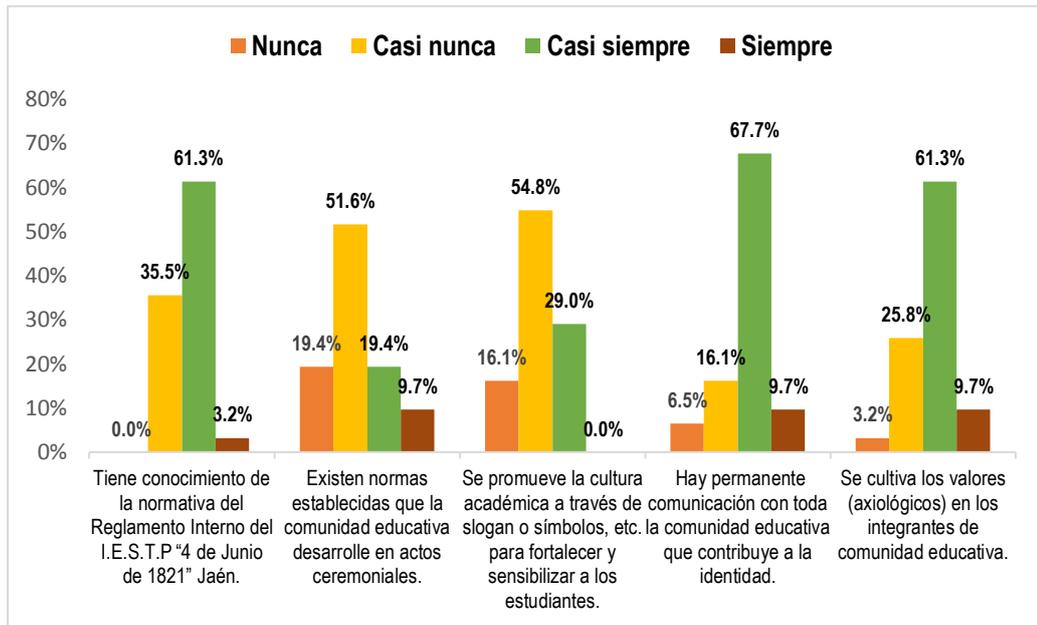


Figura 4. Gestión del conocimiento dimensión cultura educativa

Cuando se analiza la dimensión de cultura educativa los estudiantes encuestados de contabilidad el 67,7% considera que casi siempre hay permanente comunicación con toda la comunidad educativa que contribuye a la identidad; el 61,3% considera que casi siempre se cultiva los valores; del mismo modo el 61,3% consideran que casi siempre se tiene conocimiento de la normatividad y reglamentos interno de la institución; el 54,8% considera que casi nunca existen normas establecidas; respecto al rango nunca, se destaca algunos porcentajes entre ellos el 19% que considera que no existen normas establecidas y el 16% que considera que no se promueve la cultura académica para fortalecer y sensibilizar a los estudiantes.

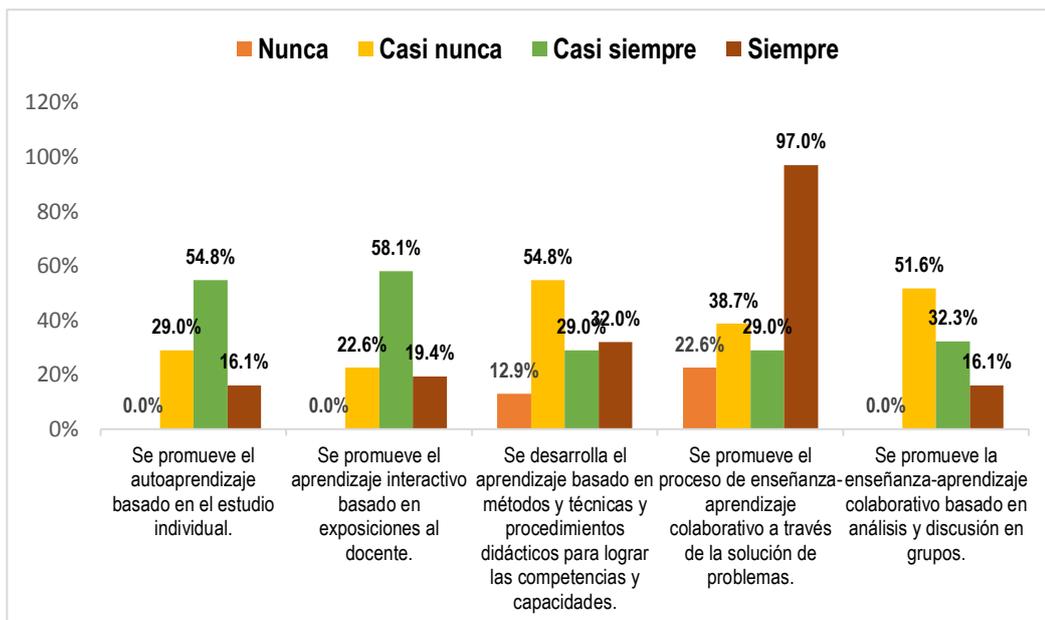


Figura 5. Gestión del conocimiento dimensión estrategias educativas

Cuando se analiza la dimensión estrategias educativas los estudiantes encuestados de contabilidad considera que el 97% siempre se promueve el proceso de enseñanza-aprendizaje colaborativo a través de la solución de problemas, el 58,1% casi siempre se promueve el aprendizaje interactivo basado en exposiciones al docente, el 54,8% casi nunca se desarrolla el aprendizaje basado en métodos y técnicas y procedimientos didácticos para lograr las competencias y capacidades y un 32% siempre se desarrolla el aprendizaje basado en métodos y técnicas y procedimientos didácticos para lograr las competencias y capacidades.

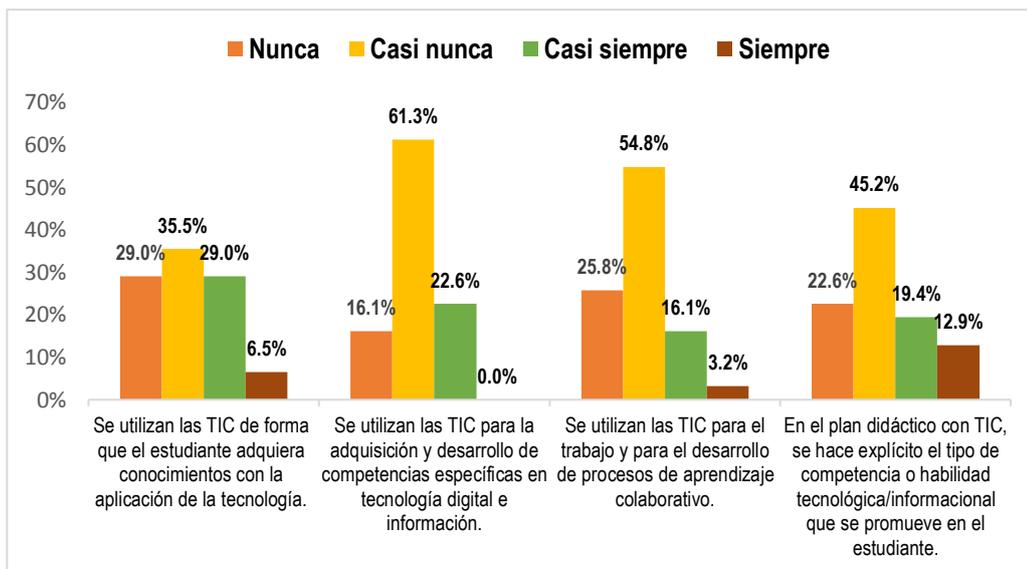


Figura 6. Gestión del conocimiento dimensión tecnología educativa.

Quando se analiza la dimensión tecnología educativa los estudiantes encuestados de contabilidad considera que un 61,3% que casi nunca se utilizan las TIC para la adquisición y desarrollo de competencias específicas en tecnología digital e información, el 29% que nunca se utilizan las TIC de forma que el estudiante adquiera conocimientos con la aplicación de la tecnología, el 29% que casi siempre se utilizan las TIC de forma que el estudiante adquiera conocimientos con la aplicación de la tecnología y un 12.9% que en el plan didáctico con TIC, se hace explícito el tipo de competencia o habilidad tecnología/informacional que se promueve en el estudiante.

5.1.2. Formación profesional

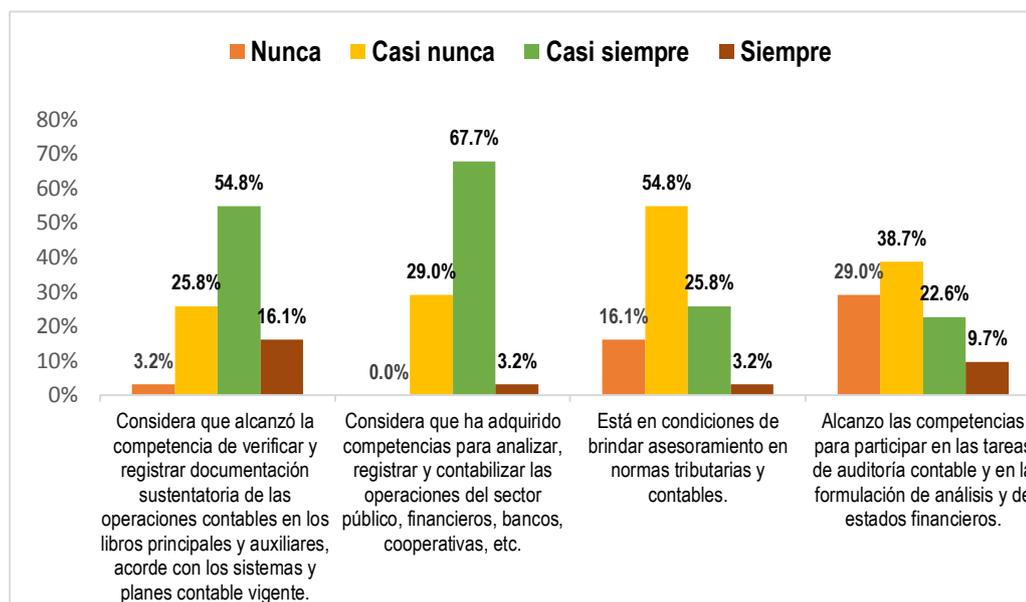


Figura 7. Formación profesional Dimensión Competencias Específicas.

En cuanto a la formación profesional en la dimensión competencias específicas, los estudiantes encuestados de contabilidad el 67,7% considera que ha adquirido competencias para analizar, registrar y contabilizar las operaciones del sector público, financieros, bancos, cooperativas, etc., el 54,8% que está en condiciones de brindar asesoramiento en normas tributarias y contables, el 29% que nunca alcanzo las competencias para participar en las tareas de auditoría contable y en la formulación de análisis y de estados financieros y un 16,1% considera que alcanzo la competencias de verificar y registrar la documentación sustentatoria de las operaciones contables en los libros principales y auxiliares, acorde con los sistemas y planes contable vigente.

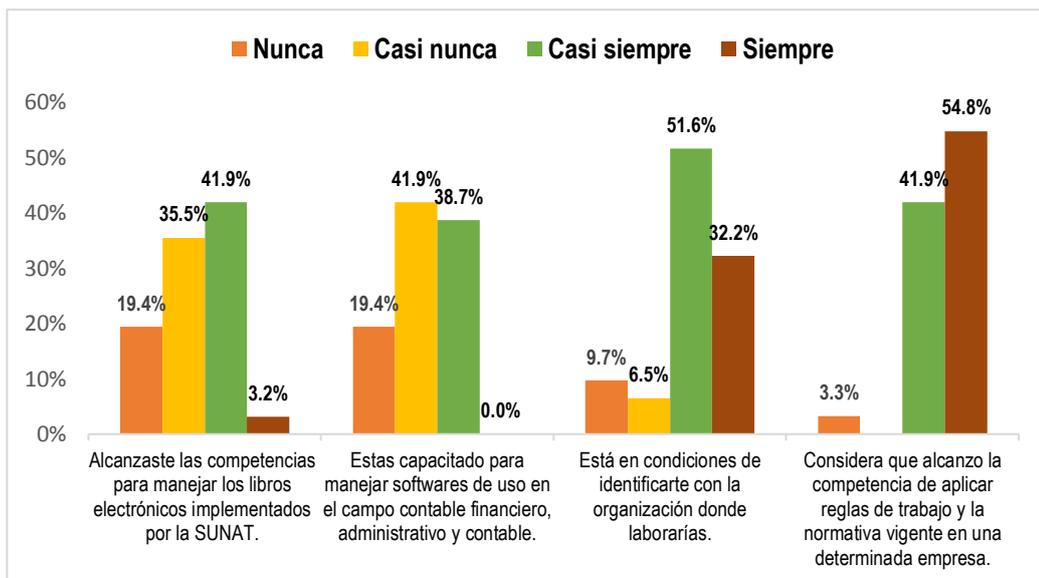


Figura 8. Formación profesional Dimensión competencias para la empleabilidad.

En cuanto a la formación profesional en la dimensión competencias para la empleabilidad, los estudiantes encuestados de contabilidad considera que el 54,8% siempre considera que alcanzo la competencia de aplicar reglas de trabajo y la normativa vigente en una determinada empresa, el 51,6% que casi siempre está en condiciones de identificarte con la organización donde laborarías, el 41,9% que casi nunca está capacitado para manejar softwares de uso en el campo contable financiero, administrativo y contable y un 19,4% que nunca alcanzó las competencias para manejar libros electrónicos implementados por la SUNAT.

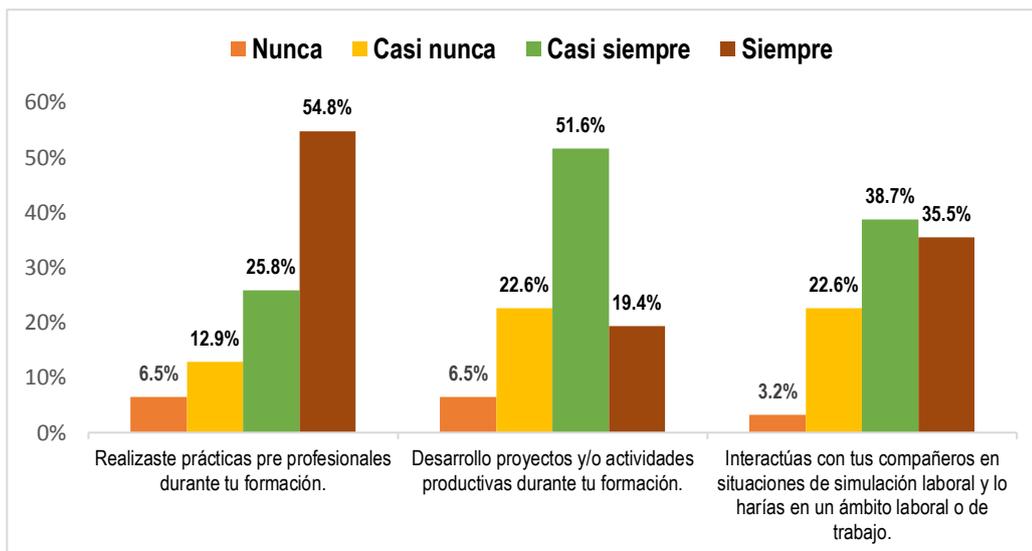


Figura 9. Formación profesional dimensión experiencias formativas en situación real de trabajo.

En cuanto a la formación perfil profesional en la dimensión experiencias formativas en situación real de trabajo, los estudiantes encuestados de contabilidad considera que el 54,8% siempre realizo prácticas pre profesionales durante su formación, el 51,6% casi siempre se da el desarrollo proyectos y/o actividades productivas durante tu formación, el 22,6% que casi nunca interactúa con sus compañeros en situaciones de simulación laboral y lo harías en un ámbito laboral o de trabajo y un 6,5% nunca realizo practicas pre profesionales durante su formación.

5.2. Análisis y discusión de resultados

Tabla 3
Gestión del Conocimiento y sus dimensiones por acumulación en promedio de los resultados de la escala.

	Muestra	Promedio	Desviación estándar	95% de intervalo de confianza	
				Inferior	Superior
Gestión del conocimiento	31	2,4240	0,40445	2,2756	2,5723
Cultura educativa	31	2,5161	0,42825	2,3590	2,6732
Estrategias educativas	31	2,5935	0,52277	2,4018	2,7853
Tecnología educativa	31	2,0968	0,65408	1,8569	2,3367

Los promedios de las calificaciones de gestión del conocimiento varían desde 2,27 a 2,57 puntos (medio); en cuanto a la cultura educativa el promedio de calificaciones va desde 2,35 a 2,67, (medio) las calificaciones de estrategias educativas van desde 2,401 a 2,48 puntos (medio) y la calificación de la tecnología educativa va desde 1,85 a 2,34 puntos (débil), lo que en promedio, califica a la gestión del conocimiento, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821”, con un nivel medio en una escala del 1 al 4.

Específicamente, existen deficiencias en la tecnología educativa, presenta laboratorios de contabilidad con hardware y software desactualizados, no utilizándose adecuadamente las TIC, en tal sentido los estudiantes no adquieran de manera adecuada las competencias para utilizar los programas telemáticos de la SUNAT.

Aranibar (2017), en estudio similar, encuentra que el estado de gestión del conocimiento en la unidad de posgrado de la Universidad San Agustín de Arequipa, se encuentra predominantemente en un nivel medio (59%) y bajo (49%), reflejando que el desarrollo de la gestión del conocimiento en las Unidades de Posgrado está en un proceso de maduración.

Respecto a las estrategias educativas Liberona (2013) concluyen que existe una brecha significativa entre la teoría y la implementación de prácticas de gestión del conocimiento. Las empresas no tienen un enfoque sistemático sobre cómo apropiarse y compartir el conocimiento; asimismo, sobre la tecnología educativa en las organizaciones estudiadas solamente se dispone de la Intranet corporativa como la herramienta más común, existiendo deficiencia de otras herramientas tecnológicas necesarias en toda organización.

Tabla 4.
Formación profesional y sus dimensiones por acumulación en promedio de los resultados de la escala.

	Muestra	Promedio	Desviación estándar	95% de intervalo de confianza	
				Inferior	Superior
Formación profesional	31	2,7361	0,47607	2,5614	2,9107
Competencias específicas	31	2,4677	0,55054	2,2658	2,6697
Competencias para la empleabilidad	31	2,7581	0,54956	2,5565	2,9596
Experiencias formativas en situación real de trabajo	31	3,0645	0,72224	2,7996	3,3294

Los promedios de las calificaciones de la formación profesional estas varían desde 2,56 a 2,91 puntos (medio); en cuanto a las competencias específicas el promedio de calificaciones va desde 2,26 a 2,66, (medio) las calificaciones de competencias para la empleabilidad van desde 2,55 a 2,95 puntos (medio) y la calificación de experiencias formativas en situación real de trabajo va desde 2,79 a 3,32 (medio-alto) puntos, lo que en promedio, califica a la formación profesional, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” - Jaén, con un nivel medio en una escala del 1 al 4.

Respecto a la formación profesional París (2014) en su trabajo sobre la formación para el empleo, concluye que En la formación profesional para el empleo se han impuesto tres perfiles profesionales - el gestor de la formación, el formador y el orientador - juntamente con indicaciones sobre futuras necesidades formativas, limitaciones y potencialidades que va a encontrar el profesional de la formación, con posibilidad de transformar estructuralmente el espacio de actuación del profesional.

Tabla 5.
Tabla cruzada Gestión del conocimiento (agrupado)*Formación Profesional (agrupado) y correlación

		Formación Profesional (agrupado)					
		Nunca / Casi nunca		Casi siempre / Siempre		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Gestión del conocimiento (agrupado)	Nunca / Casi nunca	9	29%	10	32%	19	61%
	Casi siempre / Siempre	0	0%	12	39%	12	39%
Total		9	29%	22	71%	31	100%

Correlaciones no paramétricas			Gestión del conocimiento (agrupado)	Formación Profesional (agrupado)
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,508**
		Sig. (bilateral)		,004
		N	31	31
	Formación Profesional (agrupado)	Coeficiente de correlación	,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	
		N	31	31

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

La gestión del conocimiento está relacionada con la formación profesional, con una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), positiva de asociación moderada con un coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman de 0,508, con un valor de significación bilateral ,004

Resultados similares encuentra Delgado (2018), quien señala que existe una relación significativa entre la gestión educativa con la formación profesional de los estudiantes de la Mención Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,613, positiva media, similar al obtenido en el presente estudio.

En un estudio similar de Torres (2017) en su investigación *Gestión del conocimiento y desarrollo profesional de los docentes* concluye que existe una relación moderada entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional de los docentes de educación inicial con un coeficiente Rho de Spearman de 0,591

Estos resultados se corroboran con los siguientes análisis correlacionales por dimensiones (competencias específicas, competencias para la empleabilidad y experiencias formativas en situación real de trabajo) en el instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén 2018, que se presentan a continuación:

Tabla 6.
Tabla cruzada Gestión del conocimiento (agrupado)*Competencias específicas (agrupado) y correlación

		Formación Profesional (agrupado)					
		Nunca / Casi nunca		Casi siempre / Siempre		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Gestión del conocimiento (agrupado)	Nunca / Casi nunca	9	29%	10	32%	19	61%
	Casi siempre / Siempre	0	0%	12	39%	12	39%
Total		9	29%	22	71%	31	100%

Correlaciones no paramétricas		Gestión del conocimiento (agrupado)	Competencias específicas (agrupado)
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento (agrupado)	Coeficiente de correlación	,508**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	31
	Competencias específicas (agrupado)	Coeficiente de correlación	,508**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	31

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

La gestión del conocimiento está relacionada con las competencias específicas de la formación profesional, con una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), positiva de asociación moderada con un coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman de 0,508 con un valor de significación bilateral ,004

Tabla 7.

Tabla cruzada Gestión del conocimiento (agrupado)*Competencias para la empleabilidad (agrupado) y correlación

		Competencias para la empleabilidad (agrupado)					
		Nunca / Casi nunca		Casi siempre / Siempre		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Gestión del conocimiento (agrupado)	Nunca / Casi nunca	6	19%	13	42%	19	61%
	Casi siempre / Siempre	0	0%	12	39%	12	39%
Total		6	19%	25	81%	31	100%

Correlaciones no paramétricas		Gestión del conocimiento (agrupado)	Competencias para la empleabilidad (agrupado)
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,389*
	Competencias para la empleabilidad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,389*
		Sig. (bilateral)	,030
		N	31

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

La gestión del conocimiento está relacionada con las competencias para la empleabilidad de la formación profesional, con una correlación significativa en el nivel 0,05 (bilateral), positiva de asociación moderada / baja con un coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman de 0,389 con un valor de significación bilateral ,030

Tabla 8.
Tabla cruzada Gestión del conocimiento (agrupado)*Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo (agrupado) y correlación

		Experiencias formativas en situación real de trabajo (agrupado)					
		Nunca / Casi nunca		Casi siempre / Siempre		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Gestión del conocimiento (agrupado)	Nunca / Casi nunca	8	26%	11	35%	19	61%
	Casi siempre / Siempre	0	0%	12	39%	12	39%
Total		8	26%	23	74%	31	100%

		Gestión del conocimiento (agrupado)		Experiencias formativas en situación real de trabajo (agrupado)	
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000		,469**
		Sig. (bilateral)			,008
		N	31		31
	Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo (agrupado)	Coefficiente de correlación	,469**		1,000
		Sig. (bilateral)	,008		
		N	31		31

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

La gestión del conocimiento está relacionada con las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo de la formación profesional, con una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), positiva de asociación moderada con un coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman de 0,469 con un valor de significación bilateral ,008

5.3. Contrastación de hipótesis

Alternativa H₁: La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el perfil del estudiante en la Formación Profesional del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.

Nula H₀: La gestión del conocimiento **no** se relaciona significativamente con el perfil del estudiante en la Formación Profesional del técnico en contabilidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.

Tabla 9.
Gestión del conocimiento (agrupado)*Formación Profesional (agrupado)

Pruebas de Chi-cuadrado	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,010 ^a	1	,005
Asociación lineal por lineal	7,751	1	,005
N de casos válidos	31		

El valor crítico (Chi tabulado) para 1 grado de libertad y probabilidad de error 0,05 es 3,842. La prueba Chi cuadrado nos arroja un valor de 8,010 > 3,842, con “p” valor de significación ,005 < 0,05, en tal sentido, con los datos de nuestro estudio, se rechaza la Hipótesis nula H₀:

Alternativa H₁ Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y las competencias específicas del técnico en contabilidad del Instituto Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.

Nula H₀: **No** existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y las competencias específicas del técnico en contabilidad del Instituto Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.

Tabla 10.
Gestión del conocimiento (agrupado)* Competencias específicas (agrupado)

Pruebas de Chi-cuadrado	Valor	GI	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,010 ^a	1	.005
Asociación lineal por lineal	7.751	1	.005
N de casos válidos	31		

El valor crítico (Chi tabulado) para 1 grado de libertad y probabilidad de error 0,05 es 3,842. La prueba Chi cuadrado nos arroja un valor de 8,010 > 3,842, con “p” valor de significación ,005 < 0,05, en tal sentido, con los datos de nuestro estudio, se rechaza la Hipótesis nula H_0 :

Alternativa H_1 : Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y las competencias para la empleabilidad del técnico en contabilidad del Instituto Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.

Nula H_0 : No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y las competencias para la empleabilidad del técnico en contabilidad del Instituto Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.

Tabla 11.
Gestión del conocimiento (agrupado) * Competencias para la empleabilidad (agrupado)

Pruebas de Chi-cuadrado	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,699 ^a	1	,030
Asociación lineal por lineal	4,547	1	,033
N de casos válidos	31		

El valor crítico (Chi tabulado) para 1 grado de libertad y probabilidad de error 0,05 es 3,842. La prueba Chi cuadrado nos arroja un valor de 4,699 > 3,842, con “p” valor de significación ,030 < 0,05, en tal sentido, con los datos de nuestro estudio, se rechaza la Hipótesis nula H_0 :

Alternativa H_1 : Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y las experiencias formativas en situación real de trabajo del técnico en contabilidad del Instituto Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.

Nula H₀: No existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y las experiencias formativas en situación real de trabajo del técnico en contabilidad del Instituto Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén: 2018.

Tabla 12.

Gestión del conocimiento (agrupado) * Experiencias formativas en situaciones reales de trabajo (agrupado)

Pruebas de Chi-cuadrado	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,810 ^a	1	,009
Asociación lineal por lineal	6,590	1	,010
N de casos válidos	31		

El valor crítico (Chi tabulado) para 1 grado de libertad y probabilidad de error 0,05 es 3,842. La prueba Chi cuadrado nos arroja un valor de 6,810 > 3,842, con “p” valor de significación ,009 < 0,05, en tal sentido, con los datos de nuestro estudio, se rechaza la Hipótesis nula H₀:

CONCLUSIONES

1. Sobre la relación de la gestión del conocimiento con la formación profesional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén, se evidencia que la gestión del conocimiento se relaciona con la formación profesional, con una correlación significativa, positiva y de asociación moderada, con un coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman de 0,508
2. Sobre la gestión de conocimiento los resultados muestran que en promedio, la gestión del conocimiento, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821” – Jaén tiene un calificativo de nivel medio, individualmente la cultura educativa y las estrategias educativas se valoran también en nivel medio, mientras que la tecnología educativa se califica como débil, específicamente, existen deficiencias en presenta laboratorios de contabilidad con hardware y software desactualizados, no utilizándose adecuadamente las TIC, lo que afecta la gestión del conocimiento en aspectos tecnológicos.
3. Sobre la formación profesional los resultados muestran que en promedio que este es calificado en un nivel medio; individualmente, las competencias específicas y las competencias para la empleabilidad, también son calificadas en un nivel medio y la calificación de experiencias formativas en situación real de trabajo es calificado en un nivel medio-alto, específicamente, la formación profesional del estudiante, en experiencias formativas se fortalece debido a que es indispensable que cuando terminen su carrera deben culminar sus prácticas pre profesionales, sin embargo existe un bajo nivel en la generación de competencias específicas que impiden en los estudiantes un adecuado logro de habilidades, capacidades y conocimientos específicos para el desempeño profesional.
4. Respecto a la relación de las competencias de la gestión con las dimensiones de la formación profesional se evidencia que la gestión del conocimiento se relaciona con la dimensión competencias específicas de la formación profesional, con una

correlación significativa, positiva y de asociación moderada., con un coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman de 0,508; con la dimensión competencias para la empleabilidad de la formación profesional, con una correlación significativa, positiva y de asociación moderada / baja, con un coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman de 0,389 y con la dimensión experiencias formativas en situación real de la formación profesional, con una correlación significativa, positiva y de asociación moderada., con un coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman de 0,469.

RECOMENDACIONES

Al director del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “4 de Junio de 1821”

– Jaén:

1. Fortalecer la cultura educativa del Instituto, promoviendo normativas internas, la sensibilización de los estudiantes hacia la cultura académica, la identidad con la institución y los valores; fortalecer las estrategias educativas mediante aprendizaje interactivo, colaborativo y por competencias.

Fomentar el desarrollo competencias específicas con énfasis en las habilidades, capacidades y conocimientos específicos, en este sentido respecto a la tecnología educativa; coordinar con el ente respectivo a fin de implementar infraestructura y tecnologías educativas para la enseñanza y aprendizaje del uso de TIC de forma que el estudiante adquiera conocimientos generales y específicos sobre tecnologías que le permita desarrollar competencia o habilidad tecnológica/informacional para su desarrollo profesional.

2. Capacitar a los docentes en procesos enseñanza aprendizaje, estrategias y tecnología educativa orientada a la formación profesional que genere en el estudiante competencias específicas para la contabilidad, competencias para la empleabilidad que faciliten su inserción profesional y que mejore las experiencias formativas en situación real de trabajo que complementen sus competencias específicas.
3. Realizar evaluaciones periódicas de la gestión del conocimiento, así como diagnósticos de la formación profesional de los estudiantes del instituto, y hacer un seguimiento de la inserción laboral de sus egresados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aranibar, E. (2017). *Gestión del conocimiento en el capital intelectual y producción académico/científica de las unidades de postgrado de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa-2016. (Tesis doctoral)*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4258/CCDarmeese.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Area, M. (2009). *Introducción a la Tecnología Educativa*. Universidad de la Laguna, España. Recuperado de <https://campusvirtual.ull.es/ocw/file.php/4/ebookte.pdf>
- Banco de Desarrollo de América Latina (CAF, 2015). *Educación Técnica y Formación Profesional en Perú*. Recuperado de <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/826/ETFP%20Per%C3%BA%20Final%205.pdf>
- Briceño, A. (2011). La educación y su efecto en la formación de Capital Humano y en desarrollo económico de los países. *Apuntes del CENES, 51, 45-51*. Recuperado de <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/826/ETFP%20Per%C3%BA%20Final%205.pdf>
- Casanova, F. (2003). *Formación Profesional y Relaciones Laborales*. Recuperado de https://www.oei.es/historico/etp/formacion_profesional_relaciones_laborales.pdf
- Constitución Política del Perú 1993. (s.f.). Recuperado de <https://pdpa.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>
- Delgado, J. (2018). *Gestión educativa y formación profesional en los estudiantes de la Mención Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación, promoción 2015, 2016. (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16188/Delgado_VJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fundación Educación para el Desarrollo (FAUTAPO, 2009). *Manual de Estrategias Didácticas*. Recuperado de <https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/estrategiasdidacticas.pdf>
- Gómez, D., Pérez de Armas, M., y Curbelo, I. (2005). Gestión del Conocimiento y su Importancia en las Organizaciones. *Ingeniería Industrial, XXVI(2), 37-46*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433559006>
- Hawes, G. (2001). *El diseño de las profesiones y el "perfil profesional"*. Recuperado de <https://www.freewebs.com/gustavohawes/Educacion%20Superior/2001PerfilProfesional.pdf>
- Huallani, S. (2014). Gestión del Conocimiento tácito en el Instituto de Salud. *(Tesis de maestría)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3878>
- Ley N° 28044. (28 de Julio de 2003). Ley General de Educación. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de

http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Ley N° 28518. (3 de Mayo de 2005). Ley sobre modalidades formativas laborales. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28518.pdf>

Ley N° 30512. (2 de Noviembre de 2016). Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera pública de sus docentes. *Normas Legales, N° 603245*. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-de-institutos-y-escuelas-de-educacion-superior-y-de-la-c-ley-n-30512-1448564-1>

Liberona, D. (2013). Análisis de las estrategias organizacionales y tecnológicas para implementar programas de gestión del conocimiento en empresas Chilenas. (*Tesis doctoral*). Universidad de Lleida, Lérida, España. Recuperado de <https://www.tdx.cat/handle/10803/127223>

Mendoza, C. (2017). Influencia de la gestión del conocimiento en los procesos administrativos en la escuela académico profesional ingeniería de sistema de la Universidad Nacional de Cajamarca. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1080>

Ministerio de Educación (MINEDU, 2017). *Educación Superior Tecnológica*. Recuperado el 11 de noviembre 2017, de www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2016). *La enseñanza y formación técnico profesional en América Latina y El Caribe*. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260709>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-Centro Internacional para la Educación y Formación Técnica y Profesional (UNESCO-UNEVOC, 2017). *La Educación y formación técnica y profesional*. Recuperado el 11 de Noviembre 2017, de <https://unevoc.unesco.org/go.php?q=Que+es+la+EFTP>

París, G. (2014). *Los profesionales de la Formación Profesional para el Empleo: competencias y desarrollo profesional*. (*Tesis doctoral*). Universidad de Lleida, Lérida, España. Recuperado de <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/285529/tgpm1de4.pdf?sequence=2>

Real Academia Española (2018). *Diccionario de la Lengua Española*. [Versión electrónica]. Madrid, <http://dle.rae.es/?id=H1mR3XL>

Reales, L., Arce J. y Heredia, F. (2008). La organización educativa y su cultura: Una visión desde la postmodernidad. *Revista de Educación*, 14(26), 319-346. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/761/76111491016.pdf

Resolución de Secretaría General N° 311-2017-MINEDU. (28 de Octubre de 2017). Lineamientos académicos para los Institutos de Educación Superior. *Normas Legales*. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-lineamientos->

academicos-generales-de-los-institutos-resolucion-no-311-2017-minedu-1581289-1

- Resolución Viceministerial N° 069-2015-MINEDU. (3 de Noviembre de 2015). Aprueban diseño curricular básico nacional de la Educación Superior Tecnológica. *Normas Legales*, 565575. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/153535/_069-2015-MINEDU_-_03-11-2015_04_54_57_-RVM_N__069-2015-MINEDU.pdf?v=1591147174
- Resolución Viceministerial N° 178-2018-MINEDU. (09 de Noviembre de 2018). Lineamientos Académicos para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/ley-de-institutos/pdf/lineamientos-academicos-generales-2018.PDF>
- Rueda, M. (2014). "La gestión del conocimiento y la ciencia de información: relaciones disciplinarias y profesionales". (*Tesis doctoral*). Universidad Carlos III, Madrid, España. Recuperado de <http://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/19345>
- Schunk, D. (2012). *Teorías del Aprendizaje. Una perspectiva educativa*. Recuperado de http://www.visam.edu.mx/archivos/_libro%206xta_Edicion_Teorías_del_aprendizaje%20-%20dale%20h%20schunk.pdf
- Subdirección de Currículum y Evaluación, Dirección de Desarrollo Académico, Vicerrectoría Académica de Pregrado, Universidad Tecnológica de Chile (INACAP, 2017). *Manual de Estrategias Didácticas: Orientaciones para su selección*. Recuperado de <http://www.inacap.cl/web/2018/documentos/Manual-de-Estrategias.pdf>
- Torres L. (2017) en su investigación *Gestión del conocimiento y desarrollo profesional de los docentes de educación inicial. Rímac – 2017* (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15859/Torres_ML.pdf.
- Velazco M. y Mosquera F. (2007). *Estrategias didácticas para el Aprendizaje colaborativo*. Recuperado de http://acreditacion.udistrital.edu.co/flexibilidad/estrategias_didacticas_aprendizaje_colaborativo.pdf
- Villa, M. y Poblete, M. (2007). *Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. Recuperado de <http://biblio.upmx.mx/textos/14633.pdf>

APÉNDICES

Apéndice 1. Instrumento de recolección de información



“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
Programa de Maestría en Ciencias: Mención:
Administración y Gerencia Pública



Dirigido : A los estudiantes de la Carrera Profesional Técnica en Contabilidad del IESTP “4 de Junio de 1821 – Jaén – Cajamarca

Objetivo : Evaluar la gestión del conocimiento y las competencias en la formación técnico profesional de los estudiantes de la carrera profesional técnico en contabilidad del IESTP “4 de Junio de 1821” – Jaén – Cajamarca.

Instrucción : Joven estudiante, responde con una (x) la respuesta que Ud. crea por conveniente de acuerdo al Ítem. La información será tratada de manera anónima y agregada por lo que se pide la mayor sinceridad posible.

Técnica : 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 Casi siempre, 4 Siempre

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	1	2	3	4
Cultura educativa				
1. Tiene conocimiento de la normativa del Reglamento Interno del I.E.S.T.P “4 de Junio de 1821” Jaén.				
2. Existen normas establecidas que la comunidad educativa desarrolle en actos ceremoniales.				
3. Se promueve la cultura académica a través de slogan o símbolos, etc. para fortalecer y sensibilizar a los estudiantes.				
4. Hay permanente comunicación con toda la comunidad educativa que contribuye a la identidad.				
5. Se cultiva los valores (axiológicos) en los integrantes de comunidad educativa.				
Estrategias educativas				
6. Se promueve el autoaprendizaje basado en el estudio individual.				
7. Se promueve el aprendizaje interactivo basado en exposiciones al docente.				
8. Se desarrolla el aprendizaje basado en métodos y técnicas y procedimientos didácticos para lograr las competencias y capacidades.				
9. Se promueve el proceso de enseñanza-aprendizaje colaborativo a través de la solución de problemas.				
10. Se promueve la enseñanza-aprendizaje colaborativo basado en análisis y discusión en grupos.				
Tecnología educativa				
11. Se utilizan las TIC de forma que el estudiante adquiera conocimientos con la aplicación de la tecnología.				
12. Se utilizan las TIC para la adquisición y desarrollo de competencias específicas en tecnología digital e información.				
13. Se utilizan las TIC para el trabajo y para el desarrollo de procesos de aprendizaje colaborativo.				
14. En el plan didáctico con TIC, se hace explícito el tipo de competencia o habilidad tecnológica/informacional que se promueve en el estudiante.				

FORMACIÓN PROFESIONAL	1	2	3	4
Competencias específicas				
15. Considera que alcanzó la competencia de verificar y registrar documentación sustentatoria de las operaciones contables en los libros principales y auxiliares, acorde con los sistemas y planes contable vigente.				
16. Considera que ha adquirido competencias para analizar, registrar y contabilizar las operaciones del sector público, financieros, bancos, cooperativas, etc.				
17. Está en condiciones de brindar asesoramiento en normas tributarias y contables.				
18. Alcanzo las competencias para participar en las tareas de auditoría contable y en la formulación de análisis y de estados financieros.				
Competencias para la empleabilidad				
19. Alcanzaste las competencias para manejar los libros electrónicos implementados por la SUNAT.				
20. Estas capacitado para manejar softwares de uso en el campo contable financiero, administrativo y contable.				
21. Está en condiciones de identificarte con la organización donde laborarías.				
22. Considera que alcanzo la competencia de aplicar reglas de trabajo y la normativa vigente en una determinada empresa.				
Experiencias formativas en situación real de trabajo				
23. Realizaste prácticas preprofesionales durante tu formación.				
24. Desarrollo proyectos y/o actividades productivas durante tu formación.				
25. Interactúas con tus compañeros en situaciones de simulación laboral y lo harías en un ámbito laboral o de trabajo.				

Fecha:

Gracias por su colaboración

Apéndice 2. Validación del instrumento de recolección de información

Análisis de fiabilidad:

Resumen de procesamiento de casos

		Número	Porcentaje
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad:

Encuesta global

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	25

Variable: Gestión del conocimiento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	14

Variable: Formación profesional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	11

Según los indicadores alfa cronbach, tanto para la encuesta global como por dimensiones, el instrumento presenta una alta confiabilidad.