

VÍCTOR RAÚL REÁTEGUI-PAREDES

# LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INSERCIÓN LABORAL EN LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE **CIENCIAS ECONÓMICAS**

y de Negocios de la Universidad Nacional  
de la Amazonía Peruana



VÍCTOR RAÚL REÁTEGUI-PAREDES

# LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INSERCIÓN LABORAL EN LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

y de Negocios de la Universidad Nacional  
de la Amazonía Peruana



**Editora chefe**

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Editora executiva**

Natalia Oliveira

**Assistente editorial**

Flávia Roberta Barão

**Bibliotecária**

Janaina Ramos

**Projeto gráfico**

Bruno Oliveira

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

**Imagens da capa**

iStock

**Edição de arte**

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo do texto e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva do autor, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos ao autor, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

**Conselho Editorial****Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa



Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais  
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo  
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá  
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima  
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros  
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco  
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre  
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros  
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso  
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás  
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador  
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins



La gestión del conocimiento e inserción laboral en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana

**Diagramação:** Natália Sandrini de Azevedo  
**Correção:** Mariane Aparecida Freitas  
**Indexação:** Amanda Kelly da Costa Veiga  
**Revisão:** Os autores  
**Autor:** Víctor Raul Reategui Paredes

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

V642 Paredes, Víctor Raúl Reategui  
La gestión del conocimiento e inserción laboral en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana / Víctor Raúl Reategui-Paredes. - Ponta Grossa - PR: Atena, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acceso: World Wide Web

Inclui bibliografía

ISBN 978-65-258-0732-4

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.324220911>

1. Gestión del conocimiento. I. Paredes, Víctor Raúl Reategui I. II. Título.

CDD 020

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

**Atena Editora**

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

contato@atenaeditora.com.br



**Atena**  
Editora  
Ano 2022

## DECLARAÇÃO DO AUTOR

O autor desta obra: 1. Atesta não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao conteúdo publicado; 2. Declara que participou ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certifica que o texto publicado está completamente isento de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirma a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhece ter informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autoriza a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.



## DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



## DEDICATORIA

A mis padres por su ejemplo y educación, a mi esposa por su paciencia y amor, a mis hijos por ser la fuerza de mi corazón.



## RECONOCIMIENTO

Mi especial reconocimiento para los distinguidos Miembros del Jurado:

Dra. Barrueto Pérez, María Teresa Dra. Bedón Soria Ysabel Teófila Dr. Paredes Paredes, Pervis

Por su criterio objetivo en la evaluación de este trabajo de investigación.

Asimismo, mi reconocimiento para mi asesor: Dr. Porrás Lavalle, Raúl Ernesto

Por las sugerencias recibidas para el mejoramiento de este trabajo.

Muchas gracias para todos.

## PROLOGO

Descubrir algo desconocido transforma la realidad; más aún cuando se ha realizado con esfuerzo y creatividad. La publicación científica la Gestión del Conocimiento e Inserción Laboral en los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, refleja ese trajinar ya que fue desarrollada con la intención de encaminar a los profesionales hacia el umbral de la excelencia para el mejor desempeño laboral.

Uno de los méritos de esta obra está basada no sólo en plantear un tema de gran actualidad, sino también en seleccionar para esta investigación estudios muy actuales reportados de revistas indexadas de alto impacto como Scopus y la WOS. Ello garantiza la rigurosidad del acceso a información de calidad.

Asimismo, el lector está en condición de aprovechar los diversos enfoques del constructo Gestión del Conocimiento aplicado a las organizaciones modernas. Por lo general, el conocimiento en múltiples organizaciones carece de un sistema efectivo que facilite su gestión y utilización para la mejora e innovación. El autor analiza las barreras que limitan la adquisición, apropiación e integración de conocimientos; además de revalorar los modelos más representativos en Gestión de Conocimiento como es de Nonaka y Tekeuchi (1995) y de Andersen (1999).

A su vez, se aprecia el valor de esta iniciativa intelectual ya que aborda el constructo inserción laboral en un contexto de incertidumbre como resultado de los rezagos de la pandemia mundial reciente. Más aún cuando la Organización Mundial del Trabajo en la 109 Conferencia Internacional del Trabajo realizada del 1 al 9 de julio del 2020 logró hacer un llamado a todos los líderes mundiales a reconstruir el trabajo sobre bases que incluyan lo inclusivo y sostenible dando énfasis a los jóvenes.

Hoy en un escenario crítico pero retador para la toma de decisiones de los ejecutivos en las organizaciones, esta publicación traza el camino para un debate alturado referente a nuevas estrategias de gestión de conocimiento como capital intangible que permite alcanzar competencias y capacidades para una efectiva inserción laboral.

Felicito esta iniciativa y auguro lo mejor para el autor con nuevos aportes a la academia. Finalizo recordando a Nietzsche, filósofo alemán, quien señalaba que no es la fuerza sino la perseverancia de los altos ideales la que hace a los hombres superiores; y esta obra tiene ese sello emblemático que hará historia en la UNAP.

Dr. RODIL TELLO ESPINOZA

Rector de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP)

## SUMÁRIO

<b>RESUMEN .....</b>	<b>1</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>2</b>
<b>CAPITULO I - INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
Planteamiento del problema .....	3
Descripción del problema .....	5
Formulación del problema .....	5
Problema general .....	5
Problemas específicos .....	5
Justificación de la investigación.....	6
Limitaciones de la investigación .....	6
Objetivos de la investigación .....	6
Objetivo general .....	6
Objetivos específicos .....	6
Hipótesis de la investigación.....	7
Hipótesis general.....	7
Hipótesis específicas.....	7
<b>CAPITULO II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
Antecedentes .....	8
Gestión Conocimiento .....	8
Inserción laboral .....	12
Bases teóricas.....	17
Gestión del Conocimiento .....	17
Definiciones.....	17
Proceso de implementación de la Gestión del Conocimiento.....	17
Ventajas de la gestión del conocimiento en las organizaciones. ....	19
Gestión del conocimiento y egresados de universidades.....	21
Factores de éxito de la Gestión del Conocimiento. ....	21
Modelos de la Gestión del Conocimiento.....	23
Dimensiones e indicadores de la gestión del conocimiento .....	31

Inserción laboral .....	32
Definiciones.....	32
Inserción laboral de egresados y productividad. ....	33
Diferenciación entre inserción laboral, empleabilidad y emprendimiento. ....	33
Formación y transición al empleo de los graduados universitarios.....	34
Factores limitantes para la inserción laboral.....	35
Factores de éxito de la inserción laboral en egresados universitarios.....	35
Modelos universitarios de inserción laboral. ....	37
Modalidades de medición de la inserción laboral. ....	38
Marco conceptual.....	40
<b>CAPITULO III. MÉTODO.....</b>	<b>42</b>
Tipo de investigación .....	42
Población y muestra .....	43
Población.....	43
Muestra.....	43
Operacionalización de variables.....	44
Instrumentos .....	44
Técnica.....	44
Instrumento.....	45
Procedimientos .....	45
Validez estadística del instrumento .....	45
Juicio de expertos.....	45
Análisis de fiabilidad.....	45
Fiabilidad de la variable Gestión del Conocimiento.....	45
Fiabilidad de la variable Inserción Laboral .....	47
<i>Fiabilidad total</i> .....	48
Análisis Factorial Exploratorio (AFE) .....	48
Análisis Factorial Exploratorio de la Gestión del Conocimiento.....	48
Análisis Factorial Exploratorio de la Inserción Laboral .....	50
Análisis Factorial Confirmatorio (AFC).....	51
Análisis Factorial Confirmatorio de la Gestión del Conocimiento .....	51

Análisis Factorial Confirmatorio de la Inserción Laboral .....	54
Consideraciones éticas.....	57
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....</b>	<b>58</b>
Relación entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la FACEN de la UNAP .....	58
Relación que existe entre la dimensión creación de conocimiento universitario y la inserción laboral de los egresados de la FACEN de la UNAP.....	59
Relación que existe entre la dimensión compartir conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la FACEN de la UNAP, 2020 .....	61
Relación que existe entre la dimensión aplicación del conocimiento adquirido en la universidad y la inserción laboral de los egresados de la FACEN de la UNAP .....	63
<b>V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>65</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>68</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>69</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>70</b>
<b>IX. ANEXOS.....</b>	<b>75</b>
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	75
Anexo 2. Operacionalización de variables .....	76
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos Cuestionario – Gestión del conocimiento.....	77
Anexo 4. Instrumento de recolección de datos .....	78
<b>SOBRE EL AUTOR.....</b>	<b>80</b>

## RESUMEN

El objetivo de este estudio es comprender la relación entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020. Se trata de una investigación aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental. La población de investigación es seleccionada por 1.283 egresados, una muestra representativa de 296 personas y utilizando cuestionarios como herramienta de recolección de datos. La conclusión del estudio es que existe una correspondencia directa y significativa entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los graduados, esta correlación ha sido confirmada por el coeficiente de Rho de Spearman con un valor de 0.853 y su significancia de 0.000 por lo que se acepta la hipótesis. Además, también se determina la relación entre las dimensiones creación de conocimiento, compartir conocimiento y aplicación del conocimiento con la variable inserción laboral.

**PALABRAS CLAVES:** Gestión del conocimiento; Inserción laboral; Empleabilidad.

## ABSTRACT

The purpose of this study is to understand the relationship between knowledge management and job placement of graduates of the Faculty of Economic and Business Sciences of the National University of the Peruvian Amazon by 2020. For its purpose, it is a applied research, correlational level and non-experimental design. The research population is selected by 1,283 graduates, a representative sample of 296 people and using questionnaires as a data collection tool. The conclusion of the study is that there is a direct and significant correspondence between knowledge management and the employment of graduates, this correlation has been confirmed. The coefficient is 0.853 and the significance calculated by Spearman's Rho statistic is 0.000. In addition, the relationship between the dimensions of knowledge creation, knowledge sharing and application of knowledge with the labor insertion variable is also determined.

**KEYWORDS:** Knowledge management; Labor insertion; Employability.

# CAPITULO I - INTRODUCCIÓN

El presente estudio busca una explicación a la inserción laboral con relación a la gestión del conocimiento, toda vez que ésta es un factor determinante para fortalecer las competencias de los egresados de un centro de estudios universitarios y garantizar un mejor desempeño profesional. De persistir el desconocimiento de los niveles, las características y el grado correlación entre la gestión del conocimiento de la facultad y las dificultades que enfrentan los egresados para insertarse en el mercado profesional, la institución continuará utilizando recursos de manera ineficaz, por cuanto se desperdiciará los mismos y no se logrará el propósito de generar profesionales con niveles óptimos de competitividad que contribuyan al éxito profesional y al desarrollo de la sociedad. Para ello, se aplicará la investigación a los egresados de las cuatro escuelas profesionales del quinquenio 2014 al 2018.

Para realizar esta investigación, se utilizó la metodología basada en un estudio observacional correlacional, de corte transversal. Estructurado en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Este capítulo se refiere al planteamiento del problema, donde surge la descripción del problema, luego la formulación del problema, la justificación y las limitaciones de la investigación, los objetivos y las hipótesis.

Capítulo II: En este capítulo se define el marco teórico que incluye marco conceptual, bases teóricas y la definición de términos básicos.

Capítulo III: En este capítulo, se discute la metodología de estudio, que incluye la construcción de métodos, la población de estudio, los métodos de investigación, la técnica de recolección de datos y las técnicas de procesamiento de información.

Capítulo IV: En este capítulo, los resultados se presentan a través de tablas y gráficos de la variable independiente y dependiente.

Capítulo V, VI y VII: En estos capítulos, se efectúan la discusión, las conclusiones y las recomendaciones finales.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En su evolución, la universidad peruana se ha convertido en una institución generadora de profesionales en disciplinas de limitadas probabilidades de inserción en el mercado laboral, trayendo como consecuencia, elevadas tasas de subempleo y desempleo entre sus egresados. Del total de 266 carreras que se ofertan, 7 concentran el 40% de estudiantes matriculados en el pregrado. Las carreras con mayor oferta son Contabilidad, Administración, Educación Secundaria, Derecho, Enfermería, Ingeniería de Sistemas y Economía, por cuanto no requieren de inversión en tecnología, equipos, laboratorios, bibliotecas o centros de información; predomina el concepto costo – beneficio (Dirección de



Coordinación Universitaria. Ministerio de Educación, 2006).

Para Yamada y Lavado (2017) la inversión en educación superior constituye un factor para el crecimiento y desarrollo económico de un país, siempre y cuando la oferta educativa se alinee a las necesidades del aparato productivo en la cantidad y calidad adecuadas, un comportamiento en contrario se convierte en una restricción para el crecimiento y desarrollo esperado.

En lo referente a la inserción laboral, esta se relaciona con las competencias que se requieren para desarrollar determinada actividad, siendo el sistema educativo uno de los mecanismos para favorecerla; es decir, se debe dar una correspondencia entre las competencias adquiridas y las demandadas por el mercado laboral. Sin embargo, en Perú, esta correspondencia es baja, lo cual se traduce en dificultades de las empresas para encontrar trabajadores que garanticen un desempeño de calidad. Esta magnitud varía según diferentes fuentes de información (OCDE, 2016).

La complejidad del mundo moderno enfrenta a las universidades peruanas por posicionarse en el escenario local e internacional, viéndose favorecidas las universidades privadas, por la flexibilidad en la gestión, la inversión en infraestructura, laboratorios, los ingresos de su personal docente y no docente, los contactos, los convenios, la movilidad estudiantil, entre otros factores, que permite a sus egresados insertarse con mayor facilidad en el mercado laboral.

En cambio, en las universidades nacionales, las limitaciones económicas, la intromisión de los gobiernos, la escasa relación con el sector privado, la burocratización, entre otros factores, afectan el desempeño institucional y especialmente, la calidad de la formación de sus estudiantes, trayendo como consecuencia, dificultades de sus egresados para insertarse con éxito en el mercado laboral, particularmente en las provincias.

En este contexto, los índices de desempleo y subempleo reflejan las deficiencias del sistema universitario para dar respuesta a las demandas laborales de los sectores público y privado, convirtiéndose en prioritaria la necesidad de alinear la formación de los estudiantes con las exigencias profesionales de las organizaciones. En consecuencia, la gestión del conocimiento en la universidad adquiere relevancia para mejorar los índices de inserción laboral de sus egresados. Para revertir esta insuficiencia, el Estado peruano, a través del artículo 46 de la Ley Universitaria N° 30220, propone desarrollar y actualizar competencias de los egresados a través

de programas de formación continua para actualizar los conocimientos de manera permanente.

## DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, representa 45 años de vida académica en la ciudad de Iquitos. Acoge a estudiantes provenientes de distintos lugares del país, principalmente de la Amazonía Peruana. Para ello ha creado filiales en las ciudades de Yurimaguas, Contamana, Requena y en su oportunidad, Loreto – Nauta. Cuenta con cuatro escuelas profesionales como: administración, contabilidad, economía, y negocios internacionales y turismo, egresando hasta la actualidad aproximadamente 7,000 estudiantes entre todas las escuelas profesionales.

En correspondencia con sus fines, los primeros egresados de las distintas promociones fueron copando los puestos de trabajo que demandaban la fuerza laboral local; sin embargo, este proceso de inserción se revierte con la creación de tres universidades privadas, que a través de sus egresados, han generado un mercado laboral más competitivo, de tal modo que en la actualidad la inserción profesional de los egresados universitarios se enfrenta a una realidad distinta a la que se vivía en los primeros años.

Pese al tiempo transcurrido de la promulgación de la ley 30220, la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana aún no ha realizado estudios relacionados a la inserción laboral de los egresados de las escuelas profesionales de la Facultad de Ciencias Económicas de Negocios, siendo este una limitante para desarrollar proyecciones prospectivas en el mediano y largo plazo.

## FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana?

### Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre la dimensión creación del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana?
- b) ¿Qué relación existe entre la dimensión compartir conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana?
- c) ¿Qué relación existe entre la dimensión aplicación del conocimiento adquirido en la universidad y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana?

## **JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La realización de la investigación se justifica desde el punto de vista teórico y práctica. En la perspectiva teórica, propone contribuir al esclarecimiento de la gestión del conocimiento y su relación con la inserción laboral de los egresados universitarios, con el propósito de fomentar el debate entre expertos y apoyar nuevos elementos de juicio para comprender este tema de interés nacional.

Desde el aporte práctico la investigación brinda información actualizada para sustentar el diagnóstico, la planificación y la toma de decisiones de las autoridades y académicos en el ámbito universitario. A su vez, brinda una referencia para nuevos métodos o investigaciones ampliadas sobre el problema

Asimismo, esta investigación se enfoca en un tema trascendental de la realidad universitaria del país, que, por los conocimientos y comprensión de la problemática, se pueden deducir conclusiones, y estas alinearse a soluciones prácticas, innovadoras y creativas en la formación profesional e inserción laboral de los egresados.

Finalmente, esta investigación es importante porque involucra temas que son relevantes para el desarrollo del país, sobre todo porque la gestión del conocimiento y la inserción laboral son fenómenos actuales y trascendentales en el contexto del desarrollo regional y nacional.

## **LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Las limitaciones de la presente investigación se relacionan con el periodo de ejecución, el alcance geográfico y la ausencia de estudios similares al contexto descrito. La investigación tuvo como unidad de análisis a los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, geográficamente insertados laboralmente en la región de Iquitos.

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Objetivo general**

Conocer la relación entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020.

### **Objetivos específicos**

- a. Determinar la relación que existe entre la dimensión creación de conocimiento universitario y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias

Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020.

b. Determinar la relación que existe entre la dimensión compartir conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020.

c. Determinar la relación que existe entre la dimensión aplicación del conocimiento adquirido en la universidad y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020.

## **HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Hipótesis general**

Existe correspondencia directa y significativa entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020.

### **Hipótesis específicas**

a. Existe relación significativa entre la dimensión creación de conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020.

b. Existe relación significativa entre la dimensión compartir conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020.

c. Existe relación significativa entre la dimensión aplicación del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020.

## CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

### ANTECEDENTES

#### Gestión Conocimiento

González, Murillo y García (2021) plantearon como objetivo analizar el impacto de la acreditación institucional de alta calidad sobre la gestión del conocimiento en instituciones de educación superior colombianas, considerando la visión de la mesa directiva y representantes. Para el análisis de datos se utilizó la técnica de modelado estadístico Regresión Lineal que, a través del método de mínimos cuadrados ordinarios, logró predecir el comportamiento de una variable continua en relación con variables predictoras a fin de confirmar si las universidades acreditadas tienen incidencia positiva en la Gestión del Conocimiento. A su vez, el cuestionario de 30 ítems fue la técnica que permitió la recolección de datos a una muestra aleatoria no probabilística de 272 directivos universitarios de 74 universidades de Colombia.

Los resultados del estudio muestran la incidencia positiva y significativa de la acreditación en la gestión del conocimiento, a un nivel de significancia del 1%. Esto indica que las instituciones educativas que buscan estar acreditadas se esfuerzan por desarrollar la gestión del conocimiento. Asimismo, al analizar las cuatro dimensiones de la variable gestión del conocimiento con la variable Acreditación Institucional, se comprueba la existencia de una relación positiva. Se señala que en las dimensiones generación, almacenamiento y transferencia del conocimiento la incidencia es positiva y significativa al 1%, mientras que la aplicación de conocimiento es positivo y significativo al 10%. De estos resultados se evidencia que es más complicado llevar a la práctica el conocimiento científico hacia los estudiantes ciclos que deben estar en capacidad de reflejar sus capacidades cuando sean egresados y se enfrenten con mayor énfasis a un competitivo mundo laboral.

Una de las conclusiones del estudio es que las universidades acreditadas son las que mejor gestionan el conocimiento, a diferencia de aquellas instituciones no acreditadas. La siguiente conclusión que señalan los autores es que la cultura organizacional tiene un efecto positivo sobre la gestión del conocimiento liderada por la Alta Dirección universitaria; además de la motivación por crear conocimiento. Finalmente, de las cuatro dimensiones propuestas para la gestión del conocimiento como son la generación, almacenamiento, transferencia y aplicación del conocimiento, esta última presenta más dificultades dentro de las universidades colombianas a pesar de ser entidades con reconocida trayectoria y oficialmente acreditadas.

Nestian, Voda, Tita, Guta & Turnea (2021) determinaron como objetivo analizar la gestión del conocimiento de los estudiantes del último año de Licenciatura y Maestría de la carrera de Negocios en un entorno de educación en línea para descubrir la influencia de esta en su percepción de posibilidades de empleo. Para dicho fin, se optó por la aplicación

de un cuestionario de 53 ítems, como instrumento de recolección de datos. La muestra fue de 256 estudiantes de la Facultad de Economía y Administración de Empresas de la Universidad Alexandru Ioan Cuza de Iasi, en Rumanía. Para encaminar la investigación, se plantearon preguntas como ¿han adaptado los estudiantes sus formas de gestionar el conocimiento para la educación en línea de manera que apoyen sus posibilidades de empleo? ¿Las formas de gestionar su conocimiento durante la educación en línea han hecho que los estudiantes estén mejor preparados para la empleabilidad?

La investigación tuvo como resultado que, la posibilidad de los estudiantes de obtener un empleo estable y de buen prestigio depende de la adquisición de conocimientos, la revisión de conocimientos, el cambio conceptual y, sobre todo, la aplicación de conocimientos en su área laboral. Donde de los 256 encuestados del área de economía y administración de empresas arrojaron que el 19,50% de los encuestados no tiene experiencia laboral, el 30,10% tiene menos de un año de experiencia laboral, mientras que el 50,40% de los encuestados tiene entre 1 y 3 o más años de experiencia laboral.

Una primera conclusión es que los estudiantes no logran adaptar su proceso de adquisición de conocimientos en la educación en línea de forma que influya positivamente en su percepción de obtener empleo en empresas normales, físicas. En la segunda conclusión tampoco se hallaron resultados satisfactorios puesto que existe una falta de adaptación en el proceso de adquisición de conocimientos de los estudiantes que les otorgue posibilidades de obtener empleo en empresas virtuales. La importancia de este estudio recae en la comparación de dos formas diferentes de empleo para los estudiantes: la forma clásica de empleo, trabajar in situ, y el empleo en línea, trabajar utilizando herramientas digitales. También, en el hecho de que se analizó la gestión del conocimiento de estudiantes en el contexto de una educación en línea.

Escocia y Barros (2020) plantearon como objetivo describir las características de la gestión del conocimiento en instituciones de educación superior desde un punto de vista de reflexión teórica. La presente investigación fue de tipo descriptiva-documental, presenta un enfoque cualitativo, se empleó la técnica de análisis e interpretación donde se revisó información en base a documentos científicos pasados. Como población se consideró a las Instituciones de Educación Superior (IES); además se tomó como muestra a 120.

El resultado de dicha investigación fue establecer el beneficio que brinda una buena implementación del conocimiento en las Instituciones de Educación Superior (IES) ya que gracias a ella logran alcanzar su fin previamente establecido, el cual es el efecto positivo que brinda dicha gestión en la productividad de las organizaciones, sin embargo, hay barreras que impiden una correcta gestión. Por otro lado, nos brinda el resultado en base a la encuesta que el 2,5% de estudiantes manifiestan que la implementación de la gestión del conocimiento es inexistente, el 60,8% mencionaron que está en un nivel intermedio, y el 36,7% indicaron que está en un nivel óptimo la gestión del conocimiento en su vida

académica; gracias a ello se llega al hecho que el nivel de implementación de gestión del conocimiento está en un nivel medio.

Una primera conclusión es que las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen la obligación de producir e informar conocimiento a los alumnos, profesores y a toda su plana jerárquica que labora en la institución; esto es inherente tanto para el sector público y privado. Dicha gestión se realiza con el fin de potenciar y obtener un mejor rendimiento académico en los estudiantes. Como segunda conclusión, se obtiene que la existencia de varios factores negativos crea una barrera impidiendo que se implemente una eficaz gestión del conocimiento en las Instituciones de Educación Superior (IES), entre las que destacan la ineficiencia de la plana docente, baja inversión de recursos para crear, almacenar y difundir el conocimiento así como la existencia de una infraestructura limitada.

Flores (2022) planteó como objetivo demostrar la influencia de la gestión del conocimiento en el rendimiento laboral mediante el análisis comparativo de profesionales que ya cuentan con experiencia de trabajo frente al grupo que no los tiene. Para este estudio se utilizó el tipo de investigación explicativo correlacional. La muestra fueron 445 trabajadores del Hospital situado en Ate Vitarte, tomando como instrumento el cuestionario y la estadística inferencial de regresión lineal.

Como resultado de dicho estudio se obtuvo que un 75% señala que la gestión del conocimiento adquirido es óptima; mientras que un 25% indicó que trae resultados que perjudican el desempeño laboral. Por otro lado, un 87,5% considera que en dicho hospital pueden demostrar desarrollo en sus habilidades, mientras que un 12.5% considera que no les permite demostrar todo el potencial que poseen.

Una primera conclusión es que una correcta gestión del conocimiento para cualquier empresa es útil ya que se aprovecha conocimientos o ideas que los vuelven más competitivos en el mercado laboral y se intercambia ideas de manera constante que garantiza un mejor desarrollo organizacional. Una segunda conclusión es que tanto las empresas y entidades del sector público y privado implementen una mejor relación entre sus trabajadores; ya que al existir una efectiva comunicación como parte de las ventajas de la gestión del conocimiento, se mostrará un adecuado rendimiento laboral e incrementarán su productividad en gran manera.

Emiliano et al. (2021) determinaron como objetivo investigar los efectos y la relación entre la gestión del conocimiento en contextos de proyectos. Se trata de una investigación aplicada, por lo que la metodología adoptada fue la revisión sistemática de la literatura, compuesta por el análisis de contenido y análisis de redes. La muestra de la investigación se seleccionó mediante la plataforma WoS y la base de datos Scopus, por su alta relevancia y gran número de revistas disponibles, consiguiendo 80 artículos que fueron seleccionados luego de aplicar diferentes filtros. Para alcanzar el objetivo propuesto, los autores plantearon diversas preguntas de apoyo relacionados a un contexto de proyectos de tipo

¿cómo aborda la literatura la gestión del conocimiento? Luego, cuando los proyectos son exitosos ¿cómo mide la literatura el impacto de la gestión del conocimiento?

Los resultados de la aplicación de indicadores bibliométricos sobre los artículos muestran que la mayor cantidad de documentación revisada se centra en la gestión del conocimiento tácito y en buenas prácticas, al mismo tiempo que abordan la relación entre la eficiencia de la gestión del proyecto y el impacto en el equipo. Además, se registró poca investigación sobre la capacidad de absorción de la gestión del conocimiento y la dinámica de funcionamiento.

Como conclusiones, los autores demuestran la falta de estudios con un enfoque operativo y la falta de un marco que pueda ayudar a las organizaciones a implementar efectivamente la gestión del conocimiento. Por otro lado, se identificaron las principales herramientas y técnicas sobre la gestión del conocimiento en contextos de proyectos. Asimismo, la importancia de este estudio recae en su contribución a una mejor comprensión del impacto de la gestión del conocimiento en la gestión de los proyectos, así como de los factores que afectan al rendimiento de la gestión del conocimiento.

Bastos (2019) estableció como objetivo analizar el bagaje científico de los últimos cinco años sobre la aplicación de la gestión del conocimiento en distintas organizaciones. Para ello, la metodología consistió en realizar una revisión bibliográfica, documentada considerando además información precisa. Este proceso fue organizado en 3 fases: investigación documental, revisión de información y síntesis; además, de la tercera fase denominada redacción de texto. A través de la base de datos Scopus y Proquest, se recopilaron 50 escritos entre artículos de investigación, libros y ensayos científicos.

Los resultados muestran que las Instituciones Educativas producen mayor investigación que las Instituciones de Salud e Instituciones empresariales, demostrando así que la gestión del conocimiento es un componente primordial para su crecimiento, desempeño y desarrollo. Esto, debido a que el 64% de producción bibliográfica es generado por las Instituciones educativas, el 26% por las empresas y el 10% restante, por las instituciones de la salud.

Una primera conclusión es que toda organización, sin considerar su tamaño, experiencia, tipo, necesita gestionar su conocimiento para ser competitiva. La gestión del conocimiento ayuda a que todos los elementos de una organización trabajen en conjunto, compartan información valiosa y mejoren sus procesos. La segunda conclusión es sobre la tecnología, que es un recurso optimizador de las actividades de gestión del conocimiento pues permite la fácil adaptación a nuevos requerimientos del mercado. Por último, la tercera conclusión señala que para evitar errores dentro de la organización; generalmente relacionada a la comunicación del conocimiento entre todas las áreas, es necesario gestionar el conocimiento, pues este proceso corrige y mejora progresivamente el quehacer diario de la organización.



Ode y Ayavoo (2019) establecieron como objetivo examinar la relación entre las prácticas de gestión del conocimiento y la innovación empresarial desde una perspectiva de empresas de servicios que operan en países en desarrollo. Se trata de una investigación empírica que se apoyó de un cuestionario de 41 ítems en escala tipo Likert de 7 puntos, aplicada a una muestra de 293 empresas de servicios de Nigeria, extraída de una población de 1,124 empresas reguladas por el Banco Central de Nigeria y la Oficina Nacional de Estadística del país.

Los resultados exponen la relación positiva entre la aplicación del conocimiento y otros 3 procesos: generación, difusión y almacenamiento del conocimiento. Asimismo, demuestra la influencia de las prácticas de gestión del conocimiento en la innovación en las empresas. En base a la muestra estudiada se obtiene como resultado que a través de la práctica continua de gestión del conocimiento se obtienen beneficios. Un claro ejemplo se ve reflejado en el hecho que, el sector de servicios en Nigeria representó el 55% por ciento del PIB en la primera mitad de 2018, frente al 54,46% en el período correspondiente en 2017, lo que refleja cambios en la estructura de la economía nigeriana, gracias a una eficaz gestión.

Una primera conclusión es que el almacenamiento de conocimientos influye en el rendimiento de la innovación de las empresas. La siguiente conclusión es que la aplicación del conocimiento es un factor de éxito fundamental para el desarrollo de nuevos productos y un facilitador clave de la innovación. Finalmente, los autores señalan que el intercambio de conocimiento no influye significativamente en la innovación empresarial y soportan esta conclusión con los hallazgos de estudios anteriores. Cabe resaltar que la relevancia de este estudio radica en tres aspectos. En primer lugar, comprende a la gestión del conocimiento como una función de la empresa que implica actividades que hacen de la innovación una verdadera ventaja. En segundo lugar, demuestra la interacción de las diferentes prácticas de gestión del conocimiento para mejorar la efectividad; y, en tercer lugar, muestra cómo las prácticas de gestión del conocimiento interactúan en las empresas de servicios de los países en desarrollo.

## **Inserción laboral**

Salas (2022) planteó como objetivo central analizar los factores que inciden en la inserción laboral, así como determinar las características, identificar diferencias y similitudes entre la demanda y la oferta en los egresados del programa de Ingeniería Industrial de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano en Colombia. Para este estudio se empleó el tipo de investigación mixto. El instrumento utilizado inicialmente fue la entrevista individual a profundidad aplicada a 45 egresados. El diseño usado es la triangulación concurrente. Posteriormente se realizó la encuesta a 387 egresados considerando el muestreo no probabilístico intencional.

Las áreas de conocimiento que solicita el mercado y las áreas del perfil profesional de IES son factores que inciden en la inserción laboral de los egresados del programa de Ingeniería Industrial de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano. A su vez, los resultados referentes a la comparación de ofertas y demandas salariales reflejan resultados heterogéneos. Para los profesionales existen 1041 ofertas en todos los rangos salariales, reflejándose mayor peso en salarios desde un millón hasta 6 millones de pesos, lo que equivale al 26%, siendo la participación total para este nivel profesional de 37,12%. Para el salario ofrecido para jefes de línea, van desde un millón de pesos, hasta los 5,5 millones de pesos, con un porcentaje equivalente al 8,9%, de las 374 ofertas analizadas, que equivalen al 13,33% del total de las ofertas evaluadas en la plataforma mencionada. Finalmente, se evidencia que las 478 ofertas para el cargo de alta gerencia equivalen aproximadamente al 17,04% del total de las ofertas evaluadas a través de la plataforma empleo.com, presentando mayor porcentaje en el rango salarial de 6 a 8 millones de pesos, con una oferta de más de 21 millones de pesos. Para este nivel de cargo, existen 6,2% de ofertas.

Como conclusión de la investigación se sugiere potenciar la malla curricular y ciertas asignaturas o cursos electivos como gerencia de ventas, analítica de datos en ventas y Normas ISO, ya que son solicitadas en las vacantes. Al haber este vacío, los egresados buscan alcanzar una vacante laboral en áreas no demandantes. Asimismo, otra conclusión del estudio es que, a mayor experiencia del egresado, mayor será la remuneración en comparación a otro egresado que recién está ingresando al mercado laboral.

De la Cruz (2021) tuvo como objetivo identificar los diferentes problemas laborales que tuvieron los egresados para conseguir un puesto laboral en el proceso de los primeros años de aparición del Covid-19. Para dicho estudio se empleó la investigación de tipo interpretativo, con enfoque cuantitativo y considerando como instrumento a la entrevista con el objetivo de tener conocimiento del impacto que generó la aparición de la variable Covid-19.

Como resultado de dicho estudio se obtuvo que un alto porcentaje de universitarias egresadas no tenían el acceso a un puesto formal, debido a factores tales como el salario mínimo; además de un contrato inestable. Por otro lado, la falta de empleo en ciertas zonas fue el factor a tomar en cuenta.

Una primera conclusión que el autor menciona es la búsqueda de formas de insertarse en el mercado, pese a que la pandemia generó una gran pérdida en todas las empresas. Se señala que la manera de poder mejorar la empleabilidad será estar en constante práctica así se posea un empleo con una remuneración baja o poseer un contrato que no te garantiza una estadía a largo plazo. Una segunda conclusión, es que hay escasos puestos de trabajo, donde los perfiles son demasiado exigentes, es por ello que se buscan a personas con experiencia laboral; sin embargo, debido a la aparición de la pandemia, fue

prácticamente imposible que el universitario haya podido insertarse en el mercado durante ese período, esta problemática es la razón principal por la cual se les dificulta a la gran mayoría de egresados encontrar trabajo en este proceso pandémico.

Barrios et al. (2021) tuvo como objetivo explicar el estándar en el que se encuentran los nuevos profesionales en relación si cuentan con un trabajo estable, una transición laboral o si están pasando por un periodo de desempleo. Para dicho estudio, se empleó el tipo de investigación explicativa, con la intención de demostrar la realidad de los recién egresados. A su vez, se utilizó el enfoque cuantitativo donde se detectó que el 95% de los administradores que se convirtieron en profesionales poseen un trabajo estable, existiendo una predominancia femenina ya que de ese grupo el 72% son mujeres.

Como resultado de dicho estudio se encontró que las universidades paraguayas lograron formar profesionales con la suficiente capacidad e intelecto para desarrollarse, mientras que ese 5% que no posee trabajo se debe a que no han sabido demostrar sus destrezas para poder ingresar al mercado laboral.

Una primera conclusión es que la fácil accesibilidad por la que encontraron trabajo dichos profesionales se debe a la correcta situación demográfica comercial que escogieron para poder desarrollarse ya que en dichos lugares existe una gran cantidad de negocios comerciales, fomentando una buena demanda de puestos de trabajo. Asimismo, otra conclusión del estudio es poseer una buena base en el proceso de formación académica; dicha preparación aportará al desarrollo empresarial generando así un mejor prestigio del profesional.

Kirkpatrick y Jensen (2021) planteó como objetivo determinar las formas de preparación académica que reciben los universitarios, debido a que los programas de orientación que llevan hoy no son lo suficientes. Para dicha investigación se utilizó el tipo de investigación longitudinal, ya que compara entre los graduados que poseen un trabajo y los que no poseen. El instrumento utilizado fue la guía de análisis de documentos donde se detectó que el problema del desempleo es una constante.

Como resultado de dicho estudio se comprobó la existencia de un gran porcentaje de profesionales desempleados siendo el principal factor crítico la universidad. Una primera conclusión es un llamado de atención a la comunidad de educación superior ya que son los encargados de una eficiente educación academia con profesionales competentes que puedan fácilmente adaptarse al mercado laboral. Una segunda conclusión es que las universidades deben implementar una serie de programas que orienten al profesional a mejorar su nivel de empleabilidad que repercutirá en el desarrollo socioeconómico.

Pérez y Pinto (2020) tuvieron como objetivo identificar la influencia de variables independientes como el poseer una titulación, maestría, bachilleratos sobre la inserción laboral, ocasionando una mejora en la empleabilidad. Para dicho estudio se utilizó el tipo de

investigación explicativo con la finalidad de interpretar los factores que provocan un ingreso al área laboral. Como muestra se tomó a 250 egresados de universidades mexicanas, como técnica se empleó la entrevista y como instrumento el cuestionario, mediante el cual se recopiló datos progresivos de egresados de universidades mexicanas.

Como resultado del estudio se obtuvo que un gran porcentaje de las personas que ejercen su profesión hoy en día, lo hacen gracias a una gran empleabilidad que poseen, la cual obtuvieron debido a su preparación académica que llevaron y esta les brindó: trabajo en equipo, buen emprendimiento, la creación de un buen ambiente laboral, entre otros, factores que garantizan una estabilidad de empleo. El resultado que se logra alcanzar en base al estudio es que un 75% son conscientes y pudieron entender que poseer una buena empleabilidad los ayudará a insertarse en el mercado laboral, objetivo que lo lograron, mientras que un 25% tiene conocimiento de que deben alcanzar un nivel alto de empleabilidad, no obstante, no consiguen un puesto de trabajo.

Una primera conclusión es la influencia que implica el tener un grado de maestría o titulación ya asegura un profesional con las suficientes habilidades y capacidades. Una siguiente conclusión es que la influencia de las universidades en los profesionales radica en la formación para su empleabilidad en el puesto laboral adecuado.

Fernández & García (2019) determinaron como objetivo cuáles son los factores relevantes que tienen los profesionales para conseguir un puesto laboral. Se detectó el apoyo de círculos amicales como factor relevante ya que actúan como agentes de recomendación tanto en el sector público y privado. El tipo de investigación utilizado fue el causal-explicativo que midió el impacto de tener un contacto amical, que actúa como intermediario para una rápida accesibilidad a un empleo. Como instrumento se utilizó la entrevistas, mediante el cual los recién graduados explicaban el proceso que ellos pasaban para obtener una entrevista de trabajo.

Como resultado del estudio se obtuvo que la competencia en el ámbito de la empleabilidad en cierto punto pierde su grado de valor, a medida algunos egresados obtienen un puesto de trabajo, no por las habilidades y capacidades que poseen, sino por su nivel de sociabilidad con profesionales de experiencia. Asimismo, se obtuvo como resultado que el 47% de las personas que poseen un empleo y ejercen su profesión se dio por tener un contacto personal, demostrando que dicha causa juega un rol importante en el mercado actual.

Una primera conclusión es que el factor socioeconómico para la inserción laboral ha tomado mayor peso hoy en día. Una segunda conclusión es que las universidades actuales tienen la obligación de crear un mercado con mayor competitividad y equidad para los recién graduados. Rodríguez, Cortés y Val (2019) tuvieron como objetivo de estudio exponer los fundamentos del por qué los universitarios graduados necesitan recibir una orientación para obtener un estándar alto para su empleabilidad. Para este estudio se empleó un

método hipotético correlacional que permite medir el desempeño de los egresados y su competitividad en el mercado.

El instrumento que se usó fue la entrevista con la que se creó grupo de discusión y retroalimentación.

Como resultado de dicho estudio se afirma que la orientación profesional por competencias transversales provocó una mejor empleabilidad en el 56% de los recién graduados, ocasionando una mejora en su calidad de profesional y así poder encontrar un puesto trabajo junto con la inserción laboral. En base a la investigación se obtiene como resultado que el 39,3% de los recién egresados no logran ingresar al campo laboral; por ende, no alcanzan un puesto de trabajo, reflejando una paupérrima empleabilidad que poseen, al mismo tiempo no recibieron la orientación académica adecuada.

Una primera conclusión, es el hecho de que existe una gran diferencia entre los universitarios que han recibido una orientación para su vocación profesional y los graduados que no la han recibido. Otra conclusión es que la idoneidad reflejada en los profesionales se debe en base a sus propios logros, los cuales crean un mejor perfil de competitividad.

Baquero y Ruesga (2019) tuvieron como objetivo establecer el efecto que tienen las variables involucradas en la creación y formación del profesional, la cual se mide gracias a la inserción laboral. Para dicha investigación se empleó el estudio empírico que identificó en que estándar se encuentran los egresados para optar por un trabajo y así predecir el nivel de éxito que tendrán a largo plazo en relación a su adaptabilidad y el aseguramiento de su estabilidad laboral. La muestra estuvo conformada por profesionales recién egresados. El instrumento empleado fue la encuesta.

Como resultado de dicho estudio se obtuvo que el enfoque de género influye en la existencia de un trabajo estable, ya que la constante inserción laboral, genera un alto grado de competitividad, donde aparecen nuevos profesionales los cuales poseen una mejor empleabilidad, este lo sustituye y de esta forma se va creando una cadena. Mediante el estudio planteado se obtiene como resultado que el 21,21% no están contentos con el trabajo que poseen actualmente en medida que ejercen su profesión de manera exacta, el 44,25% menciona que están insatisfechos con el sueldo que reciben, mientras que el 34,54 % poseen un puesto de trabajo inestable.

Una primera conclusión es que al ejercer la profesión en el horario de tiempo completo es donde se obtiene mayor experiencia e inserción laboral más rápida; no obstante, esta experiencia debe ser comprobada. Una segunda conclusión a la que llega el autor es que la existencia de programas y charlas para una capacitación en los profesionales ayuda a los recién graduados a poder encontrar un empleo, y tener una mejor visión para entrar al campo de trabajo, y en cierta manera ganan más experiencia de cara al futuro.

## **BASES TEÓRICAS**

### **Gestión del Conocimiento**

#### **Definiciones**

En los últimos años, la sociedad mundial se ha venido transformando exponencialmente por el avance de las nuevas tecnologías. En este contexto, la valoración de la gestión del conocimiento ha sido un factor clave.

Al respecto, se define gestión del conocimiento como la acción de anticipar, dirigir, monitorear y evaluar la toma de decisiones para resolver problemas o situaciones que van desde el aprendizaje, la enseñanza y la investigación (González et al., 2021). A su vez, es un proceso fundamental para el desarrollo social y económico, ya que permite implementar nuevos conocimientos para la solución de problemas en un área determinada; por esta razón, la gestión del conocimiento incluye procesos de comprensión y distribución del conocimiento. Esta adquisición agrega un gran nivel de valor de producción, ya que a partir de él se realizan acciones de intercambio de experiencias, información y normas al interior de la organización (Martínez & Sánchez, 2018). Es por ello, que en el sector empresarial el capital humano se vuelve un elemento fundamental porque su conocimiento se expresa de manera explícita.

Agudelo & Valencia (2018) definen gestión del conocimiento como un método para entender el conocimiento dentro de una organización; es decir, la relación entre el colaborador de la empresa orientada a una buena gestión de información para poder aplicarlo por su utilidad práctica. Así, la gestión del conocimiento, al ser un proceso adecuado, contribuye a entender la realidad de la organización; gracias a la experiencia mediante el aprendizaje, se facilita la toma de decisiones con mayor veracidad para el mejoramiento continuo.

Así mismo, la gestión del conocimiento consiste en administrar adecuadamente los activos intangibles de una empresa u organización, con el fin de incrementarlo para generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. Dichos activos incluyen al capital humano, representado por los conocimientos y habilidades de los empleados, conocimientos que la empresa acumula durante su existencia, expresados a través de know-how, patentes, manufacturas, marcas, entre otros; y las relaciones exteriores de la empresa, las cuales son mantenidas por clientes, proveedores y otras entidades comerciales (Tito, 2007).

#### **Proceso de implementación de la Gestión del Conocimiento**

La implantación de la gestión del conocimiento es efectiva, mientras se realice en el largo plazo y no en proyectos cortos o contratos laborales temporales. Asimismo, requiere de un alto nivel de inversión, ya que impacta directamente en cambios organizacionales

como alianzas con proveedores o culminación de proyectos que generen innovación existente en la organización (Emiliano et al., 2021).

Según reportes de Business News (2020), para implementar el proceso de gestión del conocimiento se requieren instrumentos que puedan ser utilizados como un sistema para gestionar la información y el conocimiento. Para dicho fin el proceso debe ser liderado y gestionado estratégicamente.

Uno de los instrumentos principales que señala la fuente citada es que en el ámbito del clima organizacional se deben poner a disposición de los empleados y colaboradores la información necesaria. A su vez, se debe tomar conciencia de la importancia del conocimiento y de su incorporación a la etapa de producción como elemento diferencial que genera ventajas competitivas frente a los competidores. También, se indica la importancia de la alineación de esfuerzos para implicarse, así como colaborar con los demás miembros de la empresa, y compartir sus conocimientos como una forma de desarrollo profesional y con el ánimo de contribuir al logro de un ambiente de trabajo agradable.

Uno de los factores clave son las herramientas de fácil acceso para compartir información y conocimientos, y para estimular la comunicación de los miembros de la organización (Business News, 2020, párr. 9). Otro factor de importancia es la sistematización de información y conocimiento. Se trata de lograr el procesamiento de datos y de información, así como el conocimiento para protegerlos y promover la interacción del usuario. Estas herramientas van de la organización básica, hasta la intranet con roles definidos, videoconferencias, brainstorming, etc. (Business News, 2020).

La estandarización de procesos y procedimientos son otros referentes a tener en cuenta para la estructura sólida de la empresa así como los mecanismos que consideren la calidad y la mejora continua. El informe de Business News (2002) expresa que las funciones empresariales deben adaptarse a la nueva estructura y forma organizativa las cuales deben permitir el flujo inmediato de conocimientos relacionados con la empresa.

Finalmente se precisa que la gestión del conocimiento en las organizaciones no tiene una precisión concreta con la estructura; por otra parte, los conocimientos son adquiridos en cierta parte a través de procesos de innovación, mediante la adquisición de varios mecanismos; sin embargo, tanto el entorno empresarial como las relaciones con los competidores presentan problemas para ser incorporados a la organización.

En esta línea, es fundamental desarrollar mecanismos de implementación para la gestión del conocimiento que permitan a los colaboradores dentro de la organización disponer todo el conocimiento que se puede adquirir. Esto equivale crear mecanismos mediante una estrategia de gestión del conocimiento como repartir información y conocimientos dentro de la empresa para entender las oportunidades del conocimiento de manera relevante; crear medidas para la aplicación del conocimiento en la compañía y así poder sacar el máximo

provecho al conocimiento. Por otra parte, las barreras de integración del conocimiento contienen un efecto doble, en cierta medida es un obstáculo para lo que son los procesos de gestión del conocimiento, pero en otro sentido se convierten en mecanismos de este para posibilitar la creación de nuevos conocimientos mediante la generación innovadora dentro de las organizaciones, para lograr ello se requiere de una buena estrategia de la gestión del conocimiento (Nagles, 2007).

### Ventajas de la gestión del conocimiento en las organizaciones.

Hoy la permanencia de la organización en el mercado depende de su capacidad de adaptarse a los nuevos escenarios. En este camino, el beneficio que brinda la gestión del conocimiento en las instituciones de educación superior son la mejora y potencialidad de los procesos de investigación y aprendizaje ante una mayor capacidad de poder facilitar el proceso de innovación o análisis. Los institutos de educación se enfrentan a un número creciente de exigencias normativas de transparencia mediante la competitividad y calidad que las alientan a mejorar sus procesos de creación de conocimiento. Por otro lado, se ha logrado desencadenar cambios profundos en la dinámica del mercado ante un mejor nivel de rendimiento, razón por la cual la gestión del conocimiento ha ido ganando cada vez más expresión al brindar un recurso estratégico para aprovechar el valor de sus activos intelectuales (Machado y Tatto, 2019; Quarchioni, 2020).

Los beneficios que tiene la buena gestión del conocimiento es que se obtienen capacidades nuevas que logran ser adquiridas dentro de las organizaciones, alcanzando así la permanencia dentro de la compañía gracias al aprendizaje y el conocimiento; es así que la progresiva mejora de las capacidades ya existentes en el individuo guarda similitud con el aprendizaje permanente, por lo que resulta ser crucial el estudio de la gestión de conocimiento en una organización. Por otro lado, los nuevos tipos de conocimientos adquiridos generan el desarrollo de nuevas capacidades de innovación como observar desde un mejor punto de vista el entorno interno, por ejemplo, el talento humano, como también el entorno externo que son los mercados, los posibles clientes y la tecnología (González et al., 2021; Bastos, 2019).

A su turno Contreras y Tito (2013) sostienen que al aplicar la gestión del conocimiento se ven traducidos en resultados positivos en términos de tiempo, esfuerzo, recursos, ganancia, satisfacción, bienestar, desarrollo económico, desarrollo social y desarrollo en general

La revisión de la literatura aduce como ventaja de la gestión del conocimiento el desarrollo de la calidad y capacidad de alcanzar un alto nivel organizacional (González et al., 2021). Por otro lado, la eficiencia en la producción, solución de problemas, administración de costos y la mejora continua son ventajas muy valoradas por las organizaciones al



implementar la gestión del conocimiento como factor estratégico (Bastos, 2019).

La gestión del conocimiento incluye beneficios como priorizar la creación y difusión de conocimiento en una organización, así también como la capacidad de crear una cultura de aprendizaje mediante la facilidad de compartir y almacenar conocimiento productivo y reutilizar este ya existente, con la finalidad de producir una mejor creación de valor en empresas intensivas en conocimiento. A su vez, la ventaja que brinda es poder garantizar el éxito en los proyectos trazados, ya que, para las organizaciones, la cultura del conocimiento es el factor de éxito más importante; a su vez, ofrece beneficios como la experiencia dentro de la empresa, métodos de coordinación y transmisión del conocimiento (Farooq, 2018; Emiliano et al., 2021).

La gestión del conocimiento aplicado a su funcionamiento cotidiano alcanza un beneficio ante la generación interna de las herramientas adquiridas, facilitando la accesibilidad en la colaboración de las personas para difundir sus conocimientos dentro de un ámbito donde priman los valores institucionales; por lo cual, logra influir positivamente en el rendimiento organizativo mediante la realización de los objetivos establecidos desde un inicio y en la capacidad de adaptarse a los posibles cambios dentro de la organización en un periodo establecido. Asimismo, la gestión del conocimiento busca no solo un crecimiento en el desempeño de los postulantes y trabajadores, sino también el grado de competitividad que se alcanza al permitir que ellos se introduzcan al mercado comercial, ya que permite nuevas habilidades con respecto a la creatividad e imaginación; además, de su nivel profesional y capacidad en lograr la misión trazada por su experiencia adquirida (Araya et al., 2019; Martínez & Sánchez, 2018).

La gestión del conocimiento según Agudelo y Valencia (2018) permite desarrollar un aprendizaje significativo mediante las herramientas, enfoques y metodologías empleadas para lograr los objetivos propuestos, de tal manera que las organizaciones tanto públicas y privadas buscan personas que tengan cada vez más habilidades en el campo laboral que sustenten este conocimiento en su área de estudio respectivo; por ello, el beneficio que brinda la buena gestión del conocimiento es que ya no es una continua práctica, sino más una obligación que brinda dinamismo en el rubro profesional.

Sisternas (2018) expresa que un beneficio de la gestión del conocimiento es el incremento de la competitividad, debido al uso estratégico del conocimiento con el que cuentan los colaboradores, el mismo que le permite alcanzar los objetivos a largo plazo o lanzar acciones operativas. Asimismo, promueve la generación de nuevos conocimientos entre los colaboradores, ello facilita una mejor formación permitiendo innovar en las soluciones para una gestión más eficiente.

Finalmente, en términos generales, cada área de la organización percibe beneficios. Un claro ejemplo es que desde el marketing se pueden percibir mejoras del servicio ofrecido y focalización en el cliente. En términos financieros, se produce incremento de las ventas

y disminución de costos. Desde la comunicación se apreciaría mayor participación, fluidez en los mensajes y visibilidad de todos los individuos; y respecto a la eficiencia, dinamismo en la resolución de conflictos, mayor flujo de propuestas y celeridad hacia el mercado (Rodríguez, 2006; Alavi & Leidner, 1999).

### Gestión del conocimiento y egresados de universidades

Debido a su responsabilidad como ente formador, las universidades deben aleccionar métodos y técnicas que preparen a los estudiantes para futuros escenarios laborales de una sociedad globalizada, mediante la generación y conducción del conocimiento. Al respecto, Fernández y García (2019) proponen a la gestión del conocimiento como un elemento que posibilita la inserción laboral de los egresados universitarios. Además, plantean que los centros de educación superior deben promover el desarrollo de competencias profesionales transversales integrando información real del mercado laboral y el conocimiento personal; así, la universidad aporta ventajas competitivas a los estudiantes.

La universidad debe actuar y proponer un capital social para el empleo futuro con la finalidad que la gestión del conocimiento pueda darse como un ofrecimiento ante el empleo, no solo para que sea empleada para la formación académica especializada (García y Fernández, 2019).

De este modo, toda institución educativa anhela forjar una plana estudiantil competitiva y capaz de responder a los avances científicos. Martínez y Sánchez (2018) aseveran que la gestión del conocimiento es uno de los tantos procesos que deben emplear los estudiantes que egresan con una capacidad intelectual relativamente alta en relación con sus habilidades sociales. Las universidades deben movilizar un conocimiento explícito, un conocimiento que sirva como base para crear otro y este, satisfaga las necesidades exactas del mercado.

### Factores de éxito de la Gestión del Conocimiento

Cuando la gestión del conocimiento comienza a ser un activo valioso en las organizaciones, surgen nuevos factores que aseguran el éxito como el compromiso para una transferencia de conocimiento exitosa, pero a la vez estas se deben implementar con sistemas de tecnología de información y la comunicación que apoyen de manera efectiva el almacenamiento y recuperación de conocimientos en un entorno de diseño temporal.

Además, estos factores deben ir acompañados de diversos métodos y herramientas con el fin de su aplicación y usabilidad de manera correcta, pero sobre todo eficiente en las empresas desde el gerente hasta los trabajadores. Por último, un factor esencial reside en las organizaciones multi proyectos y especialmente, en el papel y configuración de oficinas

de gestión de proyectos, ya que genera mejor rendimiento y capacidades dentro de ellos (Emiliano et al. 2021).

Actualmente se necesitan mayores herramientas y a su vez nuevos y complementarios factores para el éxito que va a conllevar la buena gestión del conocimiento, no solo para potenciar las compañías, sino también para la formación y madurez en los futuros y actuales colaboradores que se encuentra dentro de ellas. La influencia de profesionales multidisciplinarios y la constante evaluación académica que reciben los alumnos, que a futuro busquen insertarse en el mercado laboral, son factores de éxito con respecto a la gestión del conocimiento que se forja a lo largo de los años de cada persona. Asimismo, la activa participación de los egresados permite ver de manera directa el contexto real en el que se encuentran hoy en día, la cual deben buscar afianzarse mediante la adquisición de experiencia a mediano plazo. Por otra parte, el éxito de la gestión del conocimiento también se da cuando una variable se impone a esta; es decir, el impacto positivo que genera la acreditación institucional sobre la otra, por lo que una acreditación estándar y alta genera una mejor gestión en las organizaciones (González et al., 2020; Martínez y Sánchez, 2018).

Dentro del proceso de gestión del conocimiento, Bastos (2019) expresa que los factores que intervienen para conseguir su desarrollo son diversos pues comprenden desde aspectos estructurales hasta psicológicos. A su vez, la comunicación, como mecanismo de motivación y conexión, es uno de los factores eficaces en la gestión del conocimiento que contribuye, por ejemplo, a la optimización de recursos.

Un primer factor de éxito con relación a la gestión del conocimiento como menciona Agudelo y Valencia (2018) es una alta eficacia, ya que cada colaborador aporta el conocimiento que posee con otros trabajadores, impactando en una socialización adecuada que ocasiona en cierta medida lazos de confianza entre ellos y de esta manera conseguir una mejor competitividad laboral. Un segundo factor que el autor menciona es la implementación de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), conjunto de servicios tecnológicos para afianzar las comunicaciones no de una manera aislada, sino de forma más significativa mediante las interconexiones e interactivamente con la finalidad de adquirir realidades comunicativas nuevas, la cual es una herramienta que servirá como estrategia para un mejor desempeño en el campo laboral. Un tercer factor es la autoridad, el cual trata de ser una guía para los demás, y poder fortalecerse de manera colectiva. Por último, el factor del trabajo en equipo, el cual brindará una mejor sociabilidad y un mejor desenvolvimiento, brindando así una mayor confianza para el desarrollo de habilidades de gestión.

Hoy en día la gestión del conocimiento es una pieza fundamental para la inserción laboral de los estudiantes; en este contexto, la empresa juega un rol importante debido que estas mismas buscan mantenerse exitosamente en el mercado laboral mediante la buena gestión del gerente y sus colaboradores. Como menciona Tito (2007), hace varios años atrás,

se afirmaba que, para el éxito empresarial reflejado en la solidez y fortaleza económica, solo era necesario que una organización tenga una mejor infraestructura (instalaciones, equipos). Las organizaciones exitosas mejoran cada vez más sobre los activos intangibles que los tangibles; es decir, se preocupan más en potenciar significativamente en el capital intelectual para que de esta manera se vea reflejada en una buena gestión de conocimiento para ampliar sus capacidades de resolver problemas dentro de la organización de manera eficiente, generando así una ventaja competitiva con respecto a los demás con el objetivo fundamental de poder diferenciarse y potenciar sus habilidades adquiridas en un entorno interno y externo.

Otros autores como Rodríguez (2006) detallan algunos factores clave de éxito como disponer de una base tecnológica, garantizar una base cultural, evitar lo superficial y no desestimar escenarios alternos.

## Modelos de la Gestión del Conocimiento

### a. Modelo de Nonaka y Takeuchi (1995)

Es considerado uno de los más famosos por su practicidad ya que genera cantidad de modelos de conocimiento sucesivos que tienen como objetivo informar sobre cómo las organizaciones pueden crear y promover el conocimiento.

En su libro de 1995 *The Knowledge Creation Company*, Nonaka y Takeuchi propusieron una teoría para explicar el fenómeno de la creación de conocimiento organizacional (Pérez & Pastrán, 2019). A su vez, la creación de conocimiento organizacional se define como la capacidad de una empresa para crear nuevos conocimientos, difundirlos en toda la organización y traducirlos en productos, servicios y sistemas (Aguedo & Valencia, 2018). Por lo tanto, Nonaka y Takeuchi argumentaron que el conocimiento lo crean inicialmente los individuos, mientras que el conocimiento creado por los individuos se convierte en conocimiento organizacional a través de un proceso de desarrollo en espiral (Pérez & Pastrán, 2019).

De acuerdo con Aguedo & Valencia (2018), dicho modelo, también denominado Espiral del Conocimiento, es una sucesión que genera conocimiento en las organizaciones la cual se emplea para lograr un éxito abismal y poder afianzarse en el mercado, ya que el punto de mayor logro se debe al conocimiento e innovación globalizada.

Tal como afirma Tito (2007) el Modelo de Nonaka y Takeuchi, indica que el conocimiento humano tiene dos dimensiones: Conocimiento Tácito y Conocimiento Explícito. El Conocimiento Tácito es el conocimiento que va acumulando cada persona a lo largo de su vida, mientras que el conocimiento explícito es el conocimiento almacenado en una fuente de información, como libros, revistas, vídeo y otros medios. Al adquirir e

interiorizar el conocimiento explícito se convierte en conocimiento tácito en la persona, a través de un proceso de desarrollo en espiral, representado en el siguiente gráfico:



Figura 1. Modelo de Creación del Conocimiento

Fuente: Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). Elaboración propia.

Mediante dicho modelo, se describen cuatro frases para la adquisición del conocimiento las cuales son en primera instancia la socialización como conocimiento que permite compartir directamente la experiencia entre quien lo posee y quienes quieren comprender y aprender a través del contacto de persona a persona; es decir, conocimiento tácito a tácito. Al respecto, por ejemplo, cuando un profesor enseña a su estudiante la manera de implementar correctamente una fórmula en un problema matemático; el chef enseñando a su practicante a cómo emplear una buena cocción en la carne; el albañil explicando cómo asentar ladrillos a su ayudante, etc.

Otra etapa es la exteriorización la cual permite que los conocimientos tácitos nuevos, generados con anterioridad a través de las experiencias, pasen a convertirse en conceptos explícitos, llegando a ser comprensibles tanto para los individuos y organizaciones. Dicho proceso es realizado mediante dos actividades; la primera de ellas por metáforas, donde se expresan las contradicciones con la finalidad de descubrir conceptos nuevos; la segunda por analogías, relacionadas al pensamiento racional del individuo con el objetivo de obtener

soluciones (Pérez 2018; Tito, 2007; Nonaka y Takeuchi, 1999). Por ejemplo, cuando un escritor, mediante un artículo, pretende trasladar sus conocimientos tácitos hacia sus lectores, logrando convertirlos en conocimientos explícitos.

En esta línea, la combinación es el proceso de organización de conceptos mediante el cual se crea un sistema de conocimiento. Es una manera de conversión de conocimiento que conlleva la combinación de otros conocimientos explícitos para poder potenciar la producción de un conocimiento explícito nuevo (explícito a explícito). Las personas combinan y cambian los conocimientos por medio de documentos, conversaciones a través de redes de comunicación. La creación de este conocimiento se adquiere en los centros educativos, un ejemplo sería realizar una maestría de la carrera de negocios internacionales (Nonaka y Takeuchi). Finalmente, la interiorización es el proceso de asimilación y codificación de conocimiento explícito a conocimiento tácito de la persona, mantiene así una relación con “aprendiendo, haciendo”. Si se internalizan las experiencias en el conocimiento tácito de las personas a través de las fases anteriores a esta en una forma de know-how técnico, se vuelven activos muy valiosos (Pérez 2018; Tito, 2007; Nonaka y Takeuchi, 1999). Por ejemplo, el equipo de Honda City, a finales de los años 1970 llegaron a internalizar sus experiencias y actualmente emplean el know-how para direccionar los proyectos tanto de investigación y desarrollo en la compañía, para eso es fundamental entender el conocimiento tácito de manera individual y posteriormente pase a socializar con los demás colaboradores de la compañía.

#### **b. Modelo de Gopa y Gagnon (1995)**

El modelo de gestión del conocimiento de Gopa y Gagnon se divide en tres áreas. La primera de ellas es la administración del conocimiento, la cual consiste en determinar los componentes del capital intelectual de la organización con el fin de diagnosticar el estado actual del conocimiento y tener un punto de partida para responder a las condiciones futuras. Otra área es la administración de la información, que se refiere al proceso de buscar establecer la calidad y características de la información, y esta se almacena como base de conocimiento. Finalmente, el área de la administración del aprendizaje la cual establece recomendaciones y prototipos de aprendizaje, así como métodos cuantitativos, para integrar el conocimiento y el aprendizaje organizacional en la cultura de la empresa como valores para que se inspire el crecimiento y el desarrollo personal (Farfán & Garzon, 2006).

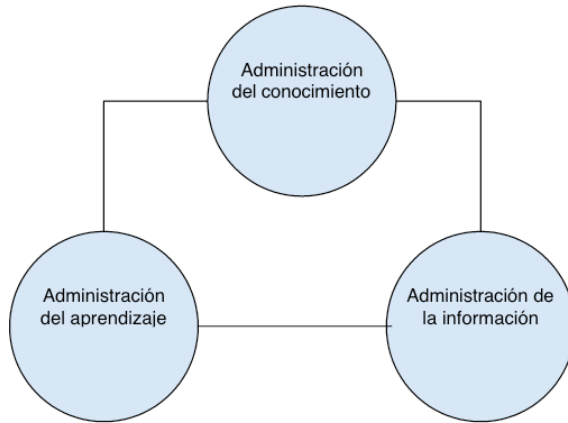


Figura 2. Modelo de Gopal y Gagnon

Fuente: Pérez, J. (2018). Elaboración propia.

### c. Modelo según Rivero (2002)

Se basa en la identificación y extracción de conocimiento útil mediante un ciclo de tres fases. Se inicia con la identificación de información relevante, según la situación actual y las fuentes de las que proviene dicha información. En la segunda fase se analiza la información obtenida y, si las fuentes de apoyo lo demuestran, se detectan cambios. La tercera fase consiste en gestionar el conocimiento de tal forma que permita su administración y ejecución a favor del desarrollo del capital relacional, interpersonal y humano (Fernández & García, 2019). Asimismo, se toma en consideración la disposición del soporte tecnológico. En síntesis, las tres etapas de este modelo son identificar, utilizar y disponer.

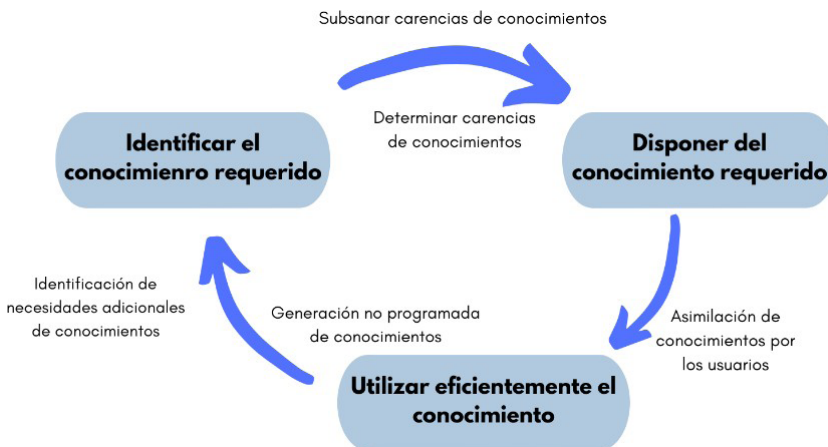


Figura 3. Modelo de Rivero

Fuente: Rivero, S. (2002). Elaboración propia.

#### **d. Modelo de Linder, Anand, Falk y Schmitt (2016)**

Linder, Anand, Falk y Schmitt en 2016, tras estudiar otros modelos de gestión del conocimiento, plantearon su propuesta a ser trabajado en cuatro fases.

La primera de ellas es la adquisición del conocimiento. Es un factor que es influenciado por el contexto social. La adquisición de conocimiento no sucede en un plano individual, la relación entre el mundo social-laboral influye en el poder obtener conocimiento; no obstante, existe el hecho que cualquier miembro de la organización adquiera intelecto por cuenta propia, pero esta no será útil ya que debe insertarse en la interacción social-laboral.

El análisis del conocimiento, ubicado en la segunda fase, es un proceso mediante el cual se codifica la información e intelecto adquirido en base a la experiencia la cual se obtiene en base a diálogos e intercambio de ideas con los miembros de la organización; en este plano dicho conocimiento ayudará a estipular un autoanálisis en cada miembro de la organización para evaluar su rendimiento.

Considerado como tercera fase, la distribución del conocimiento implica que todos los miembros de la organización participen en este proceso, esto se plantea con el único objeto de mejorar el rendimiento laboral de manera colectiva, más que una opción debe ser una obligación por parte de los miembros que ya poseen más experiencia y poder transmitir sus conocimientos a los novatos o miembros que aún no se afianzan.

Finalmente, en la fase cuatro del proceso denominado uso del conocimiento se trabajan todos los objetivos trazados a corto, mediano y largo plazo de la organización. En esta etapa el conocimiento también ayudará en la toma de decisiones que se pueda presentar en cualquier situación. Por último, es importante resolver o evitar conflictos internos y externos que puedan acontecer en este punto, buscando que cada decisión no perjudique de ninguna manera a la organización.

Gracias a los elementos que se obtienen de este proceso, se logra crear estrategias para las áreas de la organización, configurar nuevo conocimiento en base a la corrección de errores y transferir conocimientos a largo plazo. Por otro lado, las cuatro fases del modelo son complementadas con varias actividades, como identificación de conocimientos, adquisición de conocimientos, desarrollo de conocimientos, intercambio de conocimientos, utilización de conocimientos y retención de conocimientos (Linder, et al.2016)



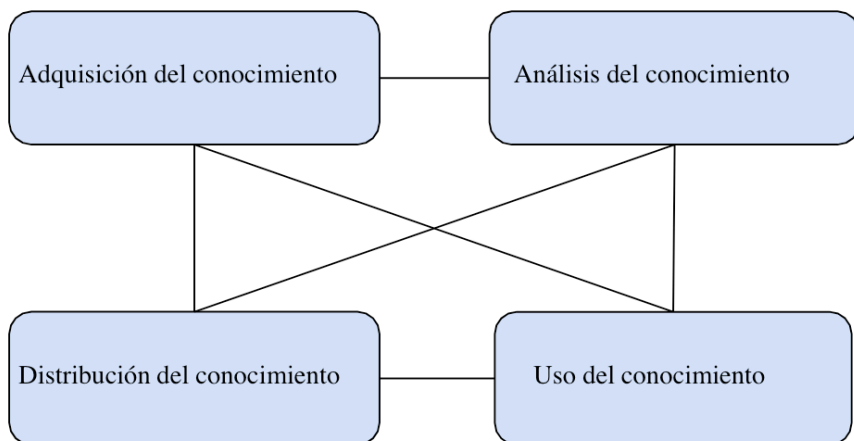


Figura 4. Modelo Linder, Anand, Falk y Schmitt

Fuente: Linder, A., Anand, L., Falk, B. y Schmitt R. (2016). Elaboración propia.

#### e. Modelo de Farooq (2018)

Según Farooq (2018) el modelo de gestión del conocimiento se emplea con el único objeto de poseer una competencia clave para sostener la ventaja competitiva trazada, si dicho modelo no es aplicado en las organizaciones creará una problemática acorde a sus objetivos trazados a largo plazo. No basta simplemente con invertir en un modelo económico, para que esta funcione se debe poseer un modelo que servirá como guía para una correcta gestión del conocimiento; la orientación al aprendizaje, el intercambio de conocimientos, memoria organizacional y la reutilización del conocimiento son necesarios para obtener los beneficios y conseguir sus fines a largo plazo.

Dicho modelo teórico de la gestión del conocimiento se basa en cuatro dimensiones. La orientación al aprendizaje crea un entorno en donde se alienta a las personas a aprender, motivar, desarrollar y compartir nuevas habilidades, lo que lleva a una alianza más fuerte con la organización y un mayor espíritu de equipo. Por su parte, el intercambio de conocimientos es considerado como el recurso fundamental y eje clave que da la factibilidad a las empresas para desarrollar nuevas facultades y estrategias innovadoras; por ende, intercambiar conocimientos juega un rol vital e indispensable en las relaciones de colaboración y se considera una capacidad esencial para construir una ventaja competitiva a largo plazo.

A su vez, la memoria organizacional permite compartir e intercambiar conocimiento entre los miembros ya que el sistema de interpretación organizacional trasciende a nivel individual. Esta es la razón por la cual una organización puede preservar el conocimiento del pasado incluso cuando los miembros importantes de la organización se van.

La cuarta dimensión del modelo es la reutilización de conocimientos que es un

proceso mediante el cual los miembros tienen el objeto de tomar su conocimiento en base a su experiencia, creando nuevo intelecto que beneficie su rubro laboral y plasmarlo en los nuevos objetivos institucionales.

Este modelo, al ser un constructo multidimensional, entiende a la gestión del conocimiento como la capacidad de crear una cultura de aprendizaje, así como facilitar el intercambio y almacenamiento del conocimiento productivo y reutilizar el existente. Estas dimensiones funcionan como activos estratégicos importantes para lograr un rendimiento superior (Farooq, 2018). Ver figura 5.

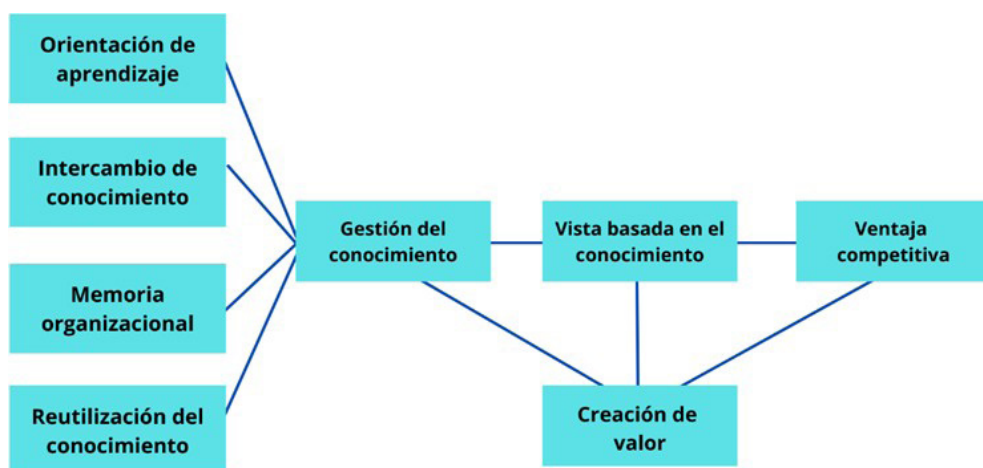


Figura 5. Modelo Farooq

Fuente: Farooq, R. (2018). Elaboración propia.

Diversos autores señalan que los modelos planteados coinciden en señalar que la gestión del conocimiento es un proceso multidimensional y estrategia efectiva para la toma de decisiones. El conocimiento producido por y para los integrantes de un equipo desde la perspectiva de Mora (2018) es un elemento primordial para la toma de decisiones. Además, el autor la considera como una estrategia competitiva para personas, organizaciones y naciones enteras.

Bajo una visión holística, los elementos que soportan el desarrollo de la gestión del conocimiento son la cultura organizacional, el capital intelectual y la tecnología de la información. Estos se interrelacionan al interior de la organización de forma que puedan ser aprovechados estratégicamente (Bueno, 2002; Agudelo y Valencia, 2018).

#### f. Modelo de Andersen (2018)

La gestión del conocimiento según el modelo de Anderson enfoca este desde dos



MODELO DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (GC)	AÑO	ENFOQUE	COMPONENTES DE LA GC
Modelo de Nonaka y Takeuchi	1995	Establece acerca de cómo las organizaciones pueden crear, comunicar y promover el conocimiento para poder generar productos, servicios y sistemas de calidad.	Conocimiento tácito y Conocimiento explícito
Modelo de Gopal y Gagnon	2002	Define la gestión del conocimiento como transformación del conocimiento tácito en conocimiento explícito.	Administración del conocimiento, aprendizaje e información
Modelo de RiveroRodrigo	2002	Se fundamenta en el reconocimiento y sustracción del conocimiento, para de esta forma poder transferirla hacia otros miembros, y pueda ser usada para alcanzar los objetivos trazados.	Identificar el conocimiento requerido, disponer del conocimiento requerido, utilizar eficiente el conocimiento
Modelo de Farooq	2018	La gestión del conocimiento es empleada con el único objetivo de generar, crear y sostener una alta competitividad a largo plazo en el mercado laboral.	Orientación de aprendizaje, intercambio de conocimiento, memoria organizacional, reutilización de conocimiento
Modelo de Andersen	2018	El empleo de la gestión del conocimiento es una obligación más que una opción, ya que los miembros de la organización deben estar en constante aprendizaje, con el único objetivo de otorgar valor a los clientes.	Conocimiento personal, conocimiento organizacional

Tabla 1: Cuadro de evolución de la Gestión del Conocimiento

Fuente: Elaboración propia.

### Dimensiones e indicadores de la gestión del conocimiento

Luego de haber realizado una revisión y análisis de diversos enfoques y propuestas, se optó por elegir las dimensiones de Rodríguez, Pedraja, Delgado y Rodríguez (2010) en el estudio gestión del conocimiento, liderazgo, diseño e implementación de la estrategia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. Al respecto, se señalan las dimensiones de creación de conocimiento, compartir conocimiento y aplicación del conocimiento. Para el desarrollo de indicadores de gestión del conocimiento se trabajó con Inche Mitma y Álvarez Merino (2007).

Toda organización que quiera mejorar su competitividad verá la necesidad de sentar las bases para la creación de conocimiento que se expresa en forma de condiciones estructurales, capacitaciones, presupuesto, equipamiento, políticas, etc. (Rodríguez, Pedraja, et al. 2010). Es por ello que para medir el nivel de creación del conocimiento se ha tomado en cuenta los incentivos que brinda la institución a los estudiantes, la capacitación docente, espacios físicos, inversión en investigación, infraestructura, el incentivo del uso de la biblioteca, los grados de magíster y doctor en la plana docente.

Asimismo, el compartir conocimiento es la segunda fase que permite la creación del conocimiento mediante la transferencia de dicho conocimiento a todos los individuos de la organización, empresa o institución. Importa aquí la implementación de estrategias, infraestructura y equipamiento para dicha transferencia (Rodríguez, et al. 2010). Es así que para la evaluación de la dimensión compartir conocimiento se tendrá en cuenta la capacitación de estudiantes, producción científica de los docentes, biblioteca actualizada, software usados en la formación de los alumnos, internet gratis a disposición del alumno, así como talleres sobre metodología del aprendizaje, creatividad e innovación.

La aplicación del conocimiento, como última etapa en la gestión del conocimiento, permite convertir el conocimiento aprendido por los individuos de la empresa, organización o institución en un resultado valioso para la misma, lo cual permite producir con mayores niveles de calidad, trabajar de manera más organizada y el seguir formándose, etc. (Rodríguez et al., 2010).

Para la evaluación y medición del nivel de aplicación del conocimiento se tomará en cuenta la participación en congresos, creación de grupos de investigación y el convenio con empresas para el aprendizaje de los estudiantes universitarios.

## **Inserción laboral**

### **Definiciones**

En un contexto vulnerable de inseguridad de los mercados por factores endógenos complejos, la temática inserción laboral está más vigente por nuevos conocimientos hallados en sendas investigaciones científicas.

De acuerdo con Duarte (2021), la inserción laboral va de la mano con el estándar laboral que está encaminado al posicionamiento en la sociedad profesional teniendo en cuenta la excelencia en formación universitaria, tanto en lo académico como en lo social. Así se evitará estar desempleado. Se trata de evidenciar un equilibrio constante en todos los círculos laborales, lograr un ascenso y un mejor posicionamiento en el mercado.

La inserción laboral es un proceso que genera estabilidad para obtener y preservar un empleo; para ello los titulados deben poseer una armonía en sus estándares de estudios y los requisitos profesionales. Se valora a las personas aptas y capaces de poder desarrollar

sus habilidades con normalidad y generar aportes, cambios, así como la solución de problemas en el Ámbito laboral (Pérez y Pinto, 2020; Fernández y García, 2019).

### Inserción laboral de egresados y productividad.

Uno de los puntos claves de toda organización es incrementar su productividad. Es por ello que en los últimos años la búsqueda de talentos ha sido una preocupación de los ejecutivos.

Diversos estudios concluyen que la inserción laboral ha generado una mejora en la productividad de las empresas. Se revela que la alta tasa de competencia que existe por aspirar a un puesto de trabajo exige un elevado desempeño laboral, sin importar su género o el estándar socioeconómico en el que se vive. Uno de los aspectos más valorados es la guía sólida que recibe el estudiante universitario durante su estadía universitaria; la cual contribuye a la formación de un carácter competitivo. Se indica, además, que la mayoría no obtiene formación óptima por no haber recibido enfoques transversales en contraste con la realidad; lo cual no facilitó procesos de inserción laboral favorable (Kirkpatrick & Jensen, 2020; Rodríguez et. al, 2019).

### Diferenciación entre inserción laboral, empleabilidad y emprendimiento.

Uno de los problemas latentes en la comunidad académica y profesional es la confusión de nociones conceptuales como inserción laboral, empleabilidad y emprendimiento.

De acuerdo con Salas (2022), la diferencia entre ellas se da en los factores que influyen en cada concepto. Se demuestra que la inserción laboral será clave para poder encontrar el trabajo correcto, mientras que en la empleabilidad intervienen herramientas que ayudan a identificar tus fortalezas y debilidades como profesional, con el único objetivo de lograr un buen desempeño laboral. El emprendimiento y éxito se materializa en cualquier campo profesional.

Duarte (2021) refiere que se necesita la inserción laboral de egresados en ciencias administrativas para su incorporación en el sistema financiero. Para dicho fin se valora profesionales con la instrucción académica adecuada y necesaria. Por su parte, la empleabilidad busca el desarrollo en todos los sectores económicos de un país; por otro lado, el emprendimiento viene a convertirse en algo innato del profesional, gracias a que posee el talento y conocimiento.

La inserción laboral es un proceso de indagación y acceso a un puesto laboral que implica tener en cuenta factores que facilitan o limitan el ingreso al mercado elegido según el nivel de exigencia del entorno. La empleabilidad es ese paso de adaptar la formación profesional, las capacidades, competencias y conocimiento a las necesidades

del mercado laboral desde una perspectiva particular de autoconocimiento. Finalmente, el emprendimiento es un conjunto de habilidades y destrezas que se tiene para plantear y ejecutar proyectos e ideas creativas (Pérez, 2020; González et al., 2020).

Las tres definiciones son causales en vista que una deriva de la otra. La inserción laboral ayuda a bachilleres, profesionales y personas con maestría a encontrar un puesto de trabajo con un nivel estándar alto, debido a que el profesional es consciente de sus competencias y capacidades. Por su parte, el emprendimiento viene gracias a todo lo mencionado anteriormente; si se demuestra las habilidades el profesional será de gran utilidad para la organización. Sus aportes y resolución de problemas generan valor (Fernández & García, 2019).

Según Rodríguez et al. (2019) la noción de inserción laboral, empleabilidad y emprendimiento está articulada. Se demuestra que la empleabilidad ha mejorado en gran manera gracias a la inserción laboral la cual busca la mejora continua de la persona próxima a postular a un trabajo. Se han creado profesionales con capacidad y aptitud para ejercer un trabajo de manera eficaz. Así el emprendimiento será fructífero ya que las habilidades de los trabajadores son notorias, y se ve reflejado en los ingresos y rentabilidad de la empresa.

### Formación y transición al empleo de los graduados universitarios

De acuerdo con Duarte (2021), la formación de los estudiantes influye cuando éstos se enfrentan a la realidad y están ejerciendo su profesión en su campo laboral. Además, las personas que poseen experiencia son las que van a adquirir más conocimiento con el pasar del tiempo, mientras que personas que ya poseen experiencia van a transmitir conocimiento buscando una mejor función y un mejor desarrollo por parte de los recién graduados. La transición laboral será próspera dependiendo de capacidades, aptitudes y la forma de guiar que ejerzan los colaboradores más experimentados hacia los novatos.

La formación de los graduados universitarios se da gracias a analizar, gestionar e identificar la capacidad que poseen ellos mismos. Los elementos formadores aportan sociabilidad, desarrollo de su potencial intrapersonal de cada estudiante; estos puntos buscan generar competencias interpersonales, ocasionando un mejor progreso en la transición del empleo a la empleabilidad que se incrementa a medida que se da una mayor competencia (Fernández & García, 2019; Rodríguez et al., 2019).

Según Mora (2018), la formación profesional de los graduados va en aumento debido a que hoy en día las universidades se han vuelto más exigentes que antes. La necesidad de formar estudiantes con un gran potencial aporta a la sociedad y a la nación. La transición laboral insta a los estudiantes que a pesar de contar con un trabajo sigan laborando en ella a pesar de adversidades a fin de obtener más capacidades y aprendizajes continuos.

## Factores limitantes para la inserción laboral

### a. Carreras no tan demandadas.

No todas las carreras aseguran un empleo seguro. La limitada tasa de trabajo en ciertas carreras profesionales es un factor crítico que dificulta el acceso a un puesto laboral. Profesiones como las disciplinas literatura, historia, filosofía, educación musical, entre otros, no están siendo valoradas en un contexto como el actual (Salas, 2022).

### b. No se cumple con el perfil demandado.

De acuerdo con Duarte (2021), el factor más importante es escoger una carrera o profesión donde existan los suficientes puestos de empleo. Su estudio señala las ventajas de elegir las carreras profesionales de gran demanda. Por ejemplo, el 95% de estudiantes egresados de la carrera de administración poseen empleo. La razón de ello fue que el Estado cubre gran cantidad de trabajo en el sector público, además de la existencia de abundantes comercios en las urbes.

En el estudio de Mora (2018) se encontró deficiencias en la inserción laboral de graduadas y graduados ya que no lograron estar a la altura del perfil exigido de un mercado altamente exigente y competitivo; ello a su vez, promueve que se eleve el índice de desempleo que, finalmente, es una de las barreras para el desarrollo social.

### c. Ser inmigrante.

Según Yufra & Lorenzo (2018) la inserción laboral se ve truncada cuando se es inmigrante, o se proviene de un lugar extranjero para postular a un puesto de trabajo. Al respecto influye además la cultura enfocada en dos posturas: si se proviene de un lugar extranjero prestigioso o de un lugar extranjero denigrante.

## Factores de éxito de la inserción laboral en egresados universitarios

La falta de talento humano en las organizaciones determinó múltiples estudios que permitiera tener el control de las causas determinantes del éxito en la inserción laboral de los profesionales en el mercado.

### a. Experiencias laborales.

Uno de los factores que influyen en el éxito de la inserción laboral es la realización de experiencias laborales a jornada completa antes de la graduación. Estas actividades brindan al profesional el acceso de una visión global y mejor adaptación al puesto de trabajo, señalando que en este proceso hay desigualdades entre estudiantes como el acceso a



plataformas digitales, redes sociales y diferencias de género (Kirkpatrick & Jensen, 2020; Baquero & Ruesga, 2019).

#### **b. Exigencia de competencias según carrera.**

La literatura revisada señala que el tipo de carrera elegida es otro de los factores que los directivos toman en cuenta para el vínculo laboral.

La inserción laboral, evalúa y gestiona el desarrollo del profesional. En un reciente estudio se evaluó la inserción laboral de jóvenes médicos, los cuales ansiaban una oportunidad laboral en un hospital prestigioso, lugar donde debido a su política los evaluaron desde la empatía hasta tu capacidad profesional. El tener la facultad y conocimiento suficiente contribuyó a un perfil adecuado (Flores, 2022).

Asimismo, la carrera de medicina es una de las más solicitadas y al mismo tiempo una de las mejores pagadas a nivel mundial. En tal sentido, en este campo, la inserción laboral evalúa si un médico especialista tiene experiencia en el ámbito profesional para realizar un proceso quirúrgico. El proceso de incorporar al trabajo a un egresado de medicina es demasiado complicado, debido a que en esta profesión hay cautela en la revisión detallada del perfil de la persona postulante, buscando un profesional, el cual garantice seguridad social, y que su trabajo no implique riesgos o secuelas malignas en un paciente a futuro donde la entidad de salud pueda perder prestigio (Delgado et al., 2019).

#### **c. Alta competencia para ocupar una vacante.**

Según Rodríguez, et al. (2019), el factor a tomar en cuenta en la inserción laboral es la alta competencia de los postulantes. Solo el aspirante más competente que tenga el acceso a continuos estudios podrá afrontar cualquier mercado laboral, generando una mejor productividad.

#### **d. Cumplir con el perfil solicitado.**

El mercado de trabajo, durante la pandemia de la covid-19 fue muy crítico generando una precaria oportunidad laboral para egresados y profesionales. Se determinó que la preparación consciente durante los años de estudio junto con un perfil adecuado ayudará a conseguir un trabajo relativamente estable más aún en coyunturas complicadas provocadas por la pandemia (De la Cruz, 2021).

Otro factor de éxito es el haber estudiado algo adicional a la profesión. Un claro ejemplo es el poder ejercer una maestría o un doctorado, el cual genera mayor prestigio al profesional y a la entidad (Baquero & Ruesga, 2019).

Según Mora (2018), los evaluadores realizan una serie de comparaciones de los

perfiles de los postulantes con el único objetivo de poder encontrar el más apto, que posea habilidades de analizar y conocer su trabajo con visión holística.

#### **e. Manejar recursos de comunicación laboral.**

Asimismo, un factor clave a tomar en cuenta para una exitosa inserción laboral es el nivel de interacción y conexión que uno posee con sus contactos personales; sin embargo, el simple hecho de que se tenga un conocido con un cargo superior dará la facilidad de obtener un trabajo, sin necesidad de enviar currículum a través de la web. Se demostró que los contactos personales son un factor efectivo, a diferencia de otros recursos comunicativos (Fernández & García, 2019).

### **Modelos universitarios de inserción laboral**

#### **a. Modelo de inserción laboral por bolsa de empleo.**

En América Latina y Centro América, las universidades estatales y con mayor énfasis las privadas, antes del contexto pandémico, han venido desarrollando el modelo de inserción laboral por bolsa de trabajo.

El estudio de Gonzáles (2019) reporta, por ejemplo, que las universidades estatales de Costa Rica si bien proponen a sus estudiantes bolsas de empleo, esta modalidad en las universidades estudiadas no está fuertemente vinculadas con el sector empresarial; y por ello las organizaciones no influyen significativamente en los planes de estudio de las carreras. Finalmente, este desnivel repercute en una desvinculación o brecha entre la academia y el empresariado.

Este modelo se inicia con estructurar en el organigrama una oficina especializada que desarrolla su trabajo en base a etapas. La primera es la asesoría permanente y acompañamiento a estudiantes y graduados en su inserción laboral. La segunda etapa es tener claro el perfil y las capacidades del universitario. En la tercera fase se promueve mecanismos para iniciar el contacto entre el sector empresarial y los graduados o estudiantes de los últimos ciclos a fin de vincularlos en prácticas pre-profesional; posteriormente, promover un contrato con mayores beneficios laborales para los egresados.

Si bien esta modalidad es una iniciativa para vincular la oferta y la demanda, será más efectiva si las universidades realizan un mapeo constante e integral de información pertinente y actualizada relacionada a las expectativas del futuro egresado y lo que exige el mercado. Ello permitirá una mejor toma de decisiones y estrategias para que las universidades reorienten mejor sus programas de bolsa de trabajo (Gonzales, 2021) generando mecanismos efectivos para la inserción laboral de sus egresados como otorgar mayor importancia a realizar alianzas estratégicas con los sectores empresariales (Barreto,

2016).

### **b. Modelo de inserción laboral ERASMUS de la Unión Europea**

Este modelo de la Unión Europea está dirigido a los jóvenes que cursan la educación superior promoviendo becas para el intercambio y movilidad estudiantil. La propuesta además promueve diversas competencias en la formación del educando como dominar idiomas, culturas y crecer personal y profesionalmente.

Asimismo, el programa Erasmus busca formar a los futuros profesionales en habilidades que exige el mercado. Se trata de formar el potencial del talento humano mediante un aprendizaje permanente en diversas disciplinas del saber.

Una de sus propuestas atractivas es ofrecer movilidades de hasta dos años para que el educando pueda desplazarse a diferentes países de la Unión Europea a fin de lograr en la persona una visión integral y holística de la realidad que le rodea.

Diversos estudios señalan que este modelo ha logrado un efecto positivo en la carrera profesional de los futuros egresados (Irriondo-Múgica, 2017). Asimismo, esta experiencia de movilidad internacional genera el interés por trabajar en el extranjero a corto o mediano plazo por lo que se concluye que el interés por becas de movilidad internacional permite retar al educando para su inserción laboral en un mercado laboral globalizado (Parey y Waldinger, 2011).

Lo más destacado de este modelo es que despierta en el futuro profesional objetivos de superación a escala global ofreciéndole herramientas para lograr ese ideal mediante el dominio del idioma y el conocimiento de la diversidad cultural.

### **Modalidades de medición de la inserción laboral**

De acuerdo con Duarte (2021), el proceso de inserción laboral se evalúa gracias a la preparación académica. Se infiere que la calidad de enseñanza en la universidad y el empeño del estudiante es la clave al éxito, con el pasar del tiempo gracias a esta, dichos profesionales consiguen un ascenso y un mayor prestigio como trabajadores de su campo laboral.

Por otro lado, según la literatura revisada, la inserción laboral se mide en base a la condición profesional que posee una persona graduada, pero existe el factor de tener contactos personales los cuales brindan la facilidad de poder acceder a un trabajo, incluso si no se tiene experiencia o un título universitario, elemento que transgrede el proceso y objetivo de la inserción laboral (Fernández y García, 2019).

Para el presente estudio se han tomado diversos indicadores relacionados a la situación laboral de los egresados durante sus estudios y después de haber culminado los

mismos. Por tanto, el aporte de Hernández, et al. (2002) guiará la presente investigación ya que su propuesta es integral al manifestar que no solo debe analizar la situación laboral de un grupo de graduados universitarios sino de analizar un conjunto amplio de aspectos relacionados con la primera inserción laboral y las características del empleo; es decir, se deben tener en cuenta experiencias generadas durante sus estudios universitarios.

Los autores señalan como una primera dimensión la inserción inicial. A través de esta dimensión se analiza la preocupación que ha tenido el egresado para la construcción de su perfil profesional, tomando en cuenta la aplicación de las diversas herramientas de formación profesional, la cual le generen mayor valor a los estudios generados. Esta dimensión se evalúa a través de indicadores como construcción del perfil profesional la cual implica la complementación de la formación a través de la participación constante en cursos, adquisición de becas y realización de prácticas, las cuales deben estar necesariamente relacionadas con la ocupación profesional.

Asimismo, un siguiente indicador es la valoración de la titulación, la cual evalúa la importancia y trascendencia que ha tenido su estudio profesional en el mercado laboral; por lo que se analiza si el título profesional ha sido un requisito indispensable para postular a un puesto, y si esta se adecua a las exigencias del mercado actual

Como dimensión dos están el nivel de inserción laboral con indicadores como la situación laboral que evalúa la relación del nivel de estudio requerido y las tareas específicas del puesto, la cual permita el desempeño efectivo de su puesto. Un siguiente indicador es la calidad de la inserción la cual expone la estabilidad del egresado en un empleo, determinando el tipo de contrato que este posee, la duración de este y la adecuación del contrato a su nivel de estudios.

En la dimensión tres se encuentran aspectos implicados en la orientación en el mercado laboral. Los autores la definen como un conjunto de pasos que siguen los educandos para insertarse en el mercado laboral, además de sortear las dificultades que encuentran, las habilidades que ponen en marcha y de las que carecen según su autoconocimiento personal y profesional. Aquí se evalúan indicadores como la orientación laboral y la orientación profesional. La primera amerita que el egresado tenga conocimiento sobre los recursos necesarios para la inserción, utilización de las técnicas de búsqueda de empleo y las habilidades para responder satisfactoriamente a los procesos de selección. En lo referente a la orientación profesional está relacionada al apoyo en el establecimiento de un proyecto profesional-personal, estableciendo sus objetivos y metas para ser alcanzadas, para la cual debe conocer las oportunidades y los perfiles que el mercado demanda, optando por la asesoría profesional para el cumplimiento pleno de sus objetivos (Hernández, et al. 2002).

La dimensión cuatro denominada desarrollo del puesto de trabajo se refiere, por un lado, a la calidad de la formación recibida durante los estudios universitarios que se

refiere a la utilidad de información recibida para el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo; y, por otro lado, la información recibida por la empresa. En esta dimensión se considera como indicadores la utilidad de los estudios, la necesidad de formación y la formación en la empresa. La primera analiza la proporción de los contenidos de la formación universitaria necesarias para el correcto desarrollo de las funciones del puesto. A su vez, la necesidad de formación evalúa la identificación de necesidades del personal nuevo para impartir formación en contenido y habilidades que le permitan desarrollar sus funciones. Finalmente, el indicador formación en la empresa analiza la formación otorgada por la organización para la adaptación al puesto y el desarrollo eficiente de sus funciones (Hernández et al. 2002).

## **MARCO CONCEPTUAL**

### **a. Gestión del conocimiento**

Se establece como la mezcla de actividades y procesos que mejoran el intercambio de información y conocimiento especializado dentro de una organización o un conjunto de profesionales, con el objetivo de mejorar la eficiencia, el desempeño organizacional y el resultado de un proyecto trazado.

### **b. Conocimiento explícito**

Se define como lo que posiblemente puede o ya ha sido claramente presentado, sistematizado, codificado y almacenado en algún tipo de medio. Se puede transmitir instantáneamente a otra persona.

### **c. Conocimiento implícito**

Se precisa que dicho conocimiento se usa y emplea de manera intuitiva e inconscientemente, pero se adquiere a través de la experiencia propia; además, se caracteriza por ser intrapersonal y contextual.

### **d. Empleabilidad**

Es un conjunto de talentos, oportunidades, actitudes, aptitudes, capacidad de adaptabilidad y demás habilidades, las cuales se deben demostrar a la hora de postular a un puesto de trabajo, con el objetivo de poder conseguir y conservar dicho empleo por un largo período de tiempo.

### **e. Ventaja competitiva**

Es un factor el cual implica poseer cualquier característica propia de una empresa u organización, la cual sea imponente, diferente y distintiva a las demás al colocarla en una posición por encima de las otras empresas rivales; es decir, dentro un atributo único que brinda sobreponerte al resto.

#### **f. Mercado laboral**

Es el campo y ambiente competente y dinámico, el cual se basa en la inserción de los profesionales que poseen un trabajo y los que aspiran encontrar uno, campo donde dichas personas puedan mejorar de manera óptima sus condiciones laborales, buscando que sea la más adecuada para poder afianzarse.

#### **g. Sociedad del conocimiento**

Se define como la sociedad que busca crear un campo de competencia entre las organizaciones, empresas o entidades que están luchando por sobresalir, dicha sociedad se logra gracias a la constante obtención e intercambio de conocimiento mediante el uso de las Tecnologías de la información y comunicación (TIC).

#### **h. Transición laboral**

Se refiere al hecho de cómo reacciona, enfrenta y se siente un profesional que no cuenta con un empleo, dicha persona al no obtenerlo planea la forma de cómo encontrarlo viendo cuáles son sus puntos fuertes o buscando un puesto de trabajo mediante contactos personales; no obstante, un profesional en transición laboral también busca la idea de iniciar un negocio propio.

#### **i. Activo intangible**

Dicho factor el cual no se puede percibir o palpar de manera física como un valor abstracto, quiere decir inmaterial; se aplica con el único objetivo de potenciar la productividad de bienes y servicios, generando beneficios económicos. Asimismo, estos son activos fijos cuya característica es que no existen activos físicos económicamente valiosos.

## CAPITULO III. MÉTODO

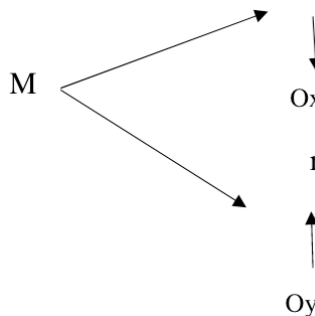
### TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a la finalidad del estudio, se estableció una investigación de tipo aplicada, pues con el desarrollo de los objetivos se pretendió analizar detalladamente la problemática prevista, optando por conocer la gravedad del mismo, para que en un futuro se pueda dar solución a la misma, por lo que se analizaron aspectos relacionados con las actividades de la gestión del conocimiento y la inserción laboral; siendo, además, las variables evaluadas a través de la percepción de los egresados de la FACEN en la UNAP. (Hernández, et al. 2014)

En cuanto al nivel de la presente investigación ésta fue planteada como correlacional; por lo que se logró describir y analizar el nivel de asociación entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la FACEN en la UNAP

Presenta un diseño no experimental ya que la gestión del conocimiento y la inserción laboral fue evaluada sin manipulación alguna, es decir no tuvieron ninguna variación en el tiempo siendo evaluadas una única vez. Asimismo, solamente se “mide dos o más variables, estableciendo su grado de asociación, pero sin pretender dar una explicación completa (de causa y efecto) al fenómeno investigado, sólo investiga grados de correlación y dimensiona las variables” (Hernández, et al. 2014, p. 43).

Por lo referido, líneas anteriores el esquema del diseño es:



Dónde:

M= muestra

OX = Observación de la variable X

OY= Observación de la variable Y

R= Indica la relación entre las variables X e Y

## POBLACIÓN Y MUESTRA

### Población

Se determinó como población al total de egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana entre los años 2014 a 2019 que sumó 1,283; información que fue proporcionada por el área de Títulos de la institución.

### Muestra

De acuerdo con la amplia población que se tuvo, ha sido necesario extraer un grupo menor que fueron tomados como objeto de estudio, para la cual se aplicó la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 * N * q}{e^2(N - 1) + (Z^2 * q)}$$

Las características de la muestra son las siguientes:

N = Población : 1,283 egresados

Z = Nivel de confianza : 95% = 1.96

e = Margen de error : 5% = 0.05

p = Proporción esperada : 50% = 0.5 q = Probabilidad de fracaso : 50% = 0.5

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)}{0.05^2(1283 - 1) + (1.96)^2(0.5)}$$

$$n = \frac{1232.1932}{4.17}$$

$$n = 296$$

Reemplazando en la fórmula:

Por lo tanto, tras aplicar la fórmula se estableció que la muestra fuera conformada por 296 egresados.



## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del conocimiento	Es el proceso por el cual la universidad busca construir y transmitir información y habilidades a sus estudiantes, de una manera sistemática y eficiente.	La variable será evaluada a través de un instrumento compuesto por 37 ítems que fueron elaborados a partir de las dimensiones capital humano, estructural y relacional (Beltramino & Conci, 2014, pág. 19), mientras que los indicadores considerados fueron elaborados teniendo en cuenta los aportes de Inche & Álvarez, 2007, pág. 5)	Creación de conocimiento	Exploración de información	Ordinal
				Procesamiento de información	
				Identificación de información relevante	
				Generación de nuevos conocimientos	
			Compartir conocimiento	Interacción en el proceso de formación	
				Intercambio de conocimientos	
				Transferencia permanente de conocimientos	
			Aplicación del conocimiento	Transferencia mutua de conocimientos	
				Voluntad para compartir conocimientos	
				Puesta en práctica de los conocimientos adquiridos	
				Decisiones tomadas bajo el conocimiento generado	
				Valoración del conocimiento	
Inserción laboral	Es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas	La variable será evaluada a través de la teoría de Hernández, Martín, Doncel, y Brincones, (2002), quienes proponen evaluar la misma, a través de cuatro dimensiones.	Inserción inicial	Desarrollo satisfactorio de los conocimientos	Ordinal
				Construcción del perfil profesional	
			Nivel de inserción laboral	Valoración de la titulación	
				Situación laboral	
				Grado de inserción	
			Orientación en el mercado laboral	Calidad de la inserción	
				Orientación laboral	
			Desarrollo del puesto de trabajo	Orientación profesional	
				Utilidad de los estudios	
				Necesidad de formación	
				Formación en la empresa	

## INSTRUMENTOS

### Técnica

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, está dirigida a los profesionales egresados tomados en cuenta como población de estudio.

## **Instrumento**

Los datos se recolectaron mediante el siguiente instrumento: el cuestionario, que tuvo como objetivo registrar las preguntas y respuestas, cuyos resultados permitieron recolectar información necesaria y deseada para la investigación.

## **PROCEDIMIENTOS**

Dado el instrumento establecido para la recolección de datos y la validez correspondiente a cada una de ellas, se ha procedido a aplicarlas en el tiempo previsto, teniendo en cuenta la colaboración de tres personas instruidas previamente; asimismo, inicialmente se ha solicitado la autorización de realización de la investigación a cada uno de los egresados a través del correo electrónico, explicando el propósito del estudio y la confidencialidad de su respuesta, una vez aceptada su aplicación se proporcionó las instrucciones necesarias para el llenado de la encuesta.

## **VALIDEZ ESTADÍSTICA DEL INSTRUMENTO**

Con el propósito de demostrar la validez del instrumento empleado en el estudio, se procedió a realizar el juicio de expertos, posterior a ello, la prueba de confiabilidad, luego, se realizó el análisis factorial exploratorio y el confirmatorio.

### **Juicio de expertos**

El instrumento fue validado de acuerdo con el juicio de tres expertos en el tema, quienes se encargaron de analizar y evaluar cada uno de los instrumentos, dando su aprobación respectiva.

### **Análisis de fiabilidad**

Se determinó el Alfa de Cronbach, evidenciándose a través de este la consistencia de las respuestas marcadas por cada encuestado. De esta manera, se calculó la fiabilidad de los instrumentos correspondientes a cada variable, así como de manera conjunta, debido a que se requiere evaluar la solidez de cada instrumento previo al análisis de la data en su totalidad.

#### **Fiabilidad de la variable Gestión del Conocimiento**

En la tabla 1, se aprecia la fiabilidad de Alfa de Cronbach para el primer constructo con 15 elementos. Así, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.971 que al ser superior a 0.70 (índice establecido por George y Mallery (2003) como un nivel de confiabilidad aceptable), se afirma que el instrumento que mide la variable gestión del conocimiento

posee una fiabilidad muy alta.

Casos	N	%	N de elementos	Alfa de Cronbach
Válidos	296	100		
Excluidos	0	0	15	0.971
Total	296	100		

Tabla 1. Reporte de fiabilidad de la variable gestión del conocimiento

Fuente: Obtenido de SPSS v.21.

En la tabla 2, se observa la consistencia interna del instrumento, dado que, al suprimir uno de los elementos, el coeficiente Alfa de Cronbach no varía significativamente. Adicional a ello, al apreciar la correlación elemento-total corregida (ver tabla 2), se obtiene que todos los ítems son valiosos para el instrumento de la variable gestión del conocimiento, puesto que tienen un valor mayor a 0.8 (Oviedo y Campo, 2005).

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
GC1	33.686	144.250	0.829	0.969
GC2	33.709	146.512	0.809	0.969
GC3	33.672	146.757	0.813	0.969
GC4	33.703	146.013	0.797	0.969
GC5	33.649	146.412	0.802	0.969
GC6	33.662	145.092	0.822	0.969
GC7	33.689	145.923	0.803	0.969
GC8	33.635	146.863	0.809	0.969
GC9	33.649	146.425	0.817	0.969
GC10	33.706	145.998	0.813	0.969
GC11	33.693	145.190	0.823	0.969
GC12	33.723	144.804	0.832	0.969
GC13	33.693	144.356	0.833	0.969
GC14	33.584	144.176	0.844	0.968
GC15	33.682	145.384	0.814	0.969

Tabla 2. Estadísticos total-elemento

Fuente: Obtenido de SPSS v.21.

## Fiabilidad de la variable Inserción Laboral

En la tabla 3, se observa la fiabilidad de Alfa de Cronbach para el segundo constructo con 16 elementos. De lo cual, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.973, que al ser superior a 0.70 (índice establecido por George y Mallery (2003) como un nivel de confiabilidad aceptable), se concluye que el instrumento que mide la variable inserción laboral posee una fiabilidad muy alta.

Casos	N	%	N de elementos	Alfa de Cronbach
Válidos	296	100		
Excluidos	0	0	16	0.973
Total	296	100		

Tabla 3. Reporte de fiabilidad de la variable inserción laboral

Fuente: Obtenido de SPSS v.21.

En la tabla 4, se observa la consistencia interna del instrumento, puesto que, el coeficiente Alfa de Cronbach no varía significativamente al eliminar uno de los elementos. Además, al apreciar la correlación elemento-total corregida (ver tabla 4), se obtiene que todos los ítems aportan al constructo de la variable inserción laboral, dado que tienen un valor mayor a 0.8 (Oviedo y Campo, 2005).

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
IL1	36.236	166.147	0.823	0.971
IL2	36.267	168.088	0.818	0.971
IL3	36.264	167.212	0.811	0.971
IL4	36.240	167.539	0.810	0.971
IL5	36.132	167.681	0.819	0.971
IL6	36.206	168.740	0.797	0.972
IL7	36.196	166.511	0.842	0.971
IL8	36.182	167.784	0.813	0.971
IL9	36.182	167.533	0.817	0.971
IL10	36.230	167.459	0.827	0.971
IL11	36.209	167.420	0.818	0.971

IL12	36.186	166.131	0.828	0.971
IL13	36.193	167.281	0.819	0.971
IL14	36.179	166.561	0.827	0.971
IL15	36.182	165.912	0.839	0.971
IL16	36.189	167.530	0.818	0.971

Tabla 4. Estadísticos total-elemento

Fuente: Obtenido de SPSS v.21.

### Fiabilidad total

Se extrae de la tabla 5 que los constructos analizados de manera conjunta con 31 elementos poseen un Alfa de Cronbach de 0.986, que al ser un valor mayor a lo teóricamente preferido ( $>0.70$ ), se considera que los instrumentos presentan una gran fiabilidad, corroborando que miden la variable respectiva.

Casos	N	%	N de elementos	Alfa de Cronbach
Válidos	296	100		
Excluidos	0	0	31	0.986
Total	296	100		

Tabla 5. Fiabilidad de las variables gestión del conocimiento e inserción laboral

Fuente: Obtenido de SPSS v.21.

### Análisis Factorial Exploratorio (AFE)

Dados los valores favorables obtenidos de los reactivos en el análisis de fiabilidad, se procedió con el análisis factorial exploratorio de ambos instrumentos con el 55% de la muestra (163) para obtener una estructura factorial sencilla, significativa y convergente. Por tanto, se obtuvieron los valores estadísticos del coeficiente KMO, la Prueba de esfericidad de Bartlett, la varianza total explicada y las cargas factoriales para los constructos de ambas variables.

#### Análisis Factorial Exploratorio de la Gestión del Conocimiento

En la tabla 6, se obtuvo una medida de Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo de 0.973, que afirma la alta correlación entre los reactivos del instrumento, debido

a que el valor es mayor a 0.6, considerado como el índice mínimo requerido (Andrew y Comrey, 1985) y con una significancia de 0.000. En consecuencia, es factible realizar el análisis factorial.

KMO y prueba de Barlett		Gestión del Conocimiento
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin		0.973
Prueba de esfericidad de Barlett	Chi-cuadrado aproximado	2404.373
	gl	105
	Sig.	0.000

Tabla 6. Prueba de KMO y Bartlett de la gestión del conocimiento

Fuente: Obtenido de SPSS v.21.

Posteriormente, se aplicó la rotación Varimax para maximizar la varianza de los factores. En la tabla 7, se muestra que los autovalores iniciales mayores que uno, involucran solo una componente. Es decir, teóricamente se dividió a la variable gestión del conocimiento en tres dimensiones, no obstante, el primer componente acumula el porcentaje más alto (72.14%); por lo tanto, solo se requiere un componente para medir la variable independiente. Asimismo, se observa que la totalidad de reactivos poseen cargas factoriales mayor al criterio mínimo aceptable ( $\geq 0.5$ ) (Escobedo, et al., 2016), por lo que no se extrajo ninguno de los 15 ítems que componen el constructo (ver tabla 7).

Reactivo	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Cargas Factoriales
	Total	% de varianza	% de acumulado	Total	% de varianza	% de acumulado	
1	10.822	72.143	72.143	10.524	70.162	70.162	0.862
2	0.483	3.223	75.366				0.843
3	0.441	2.942	78.308				0.824
4	0.427	2.844	81.153				0.820
5	0.378	2.517	83.669				0.814
6	0.342	2.283	85.952				0.837
7	0.321	2.140	88.092				0.842
8	0.290	1.930	90.023				0.811
9	0.280	1.864	91.887				0.833
10	0.268	1.787	93.674				0.838
11	0.233	1.553	95.227				0.837
12	0.213	1.419	96.646				0.845

13	0.182	1.211	97.857	0.862
14	0.169	1.128	98.985	0.854
15	0.152	1.015	100.000	0.842

Tabla 7. Varianza total explicada y Cargas Factoriales de la Gestión del Conocimiento

*Nota.* Método de extracción: máxima verosimilitud.

Fuente: Obtenido de SPSS v.21.

### Análisis Factorial Exploratorio de la Inserción Laboral

En la tabla 8, se observa una medida de Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo, se permite extraer que los datos del constructo que mide la variable Inserción Laboral pueden ser analizados mediante el análisis factorial.

KMO y prueba de Barlett		Inserción Laboral
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin		0.975
Prueba de esfericidad de Barlett	Chi-cuadradoaproximado	2584.686
	gl	120
	Sig.	0.000

Tabla 8. Prueba de KMO y Bartlett de la inserción laboral

Fuente: Obtenido de SPSS v.21.

Luego, se aplicó la rotación Varimax para maximizar la varianza de los factores. Así, en el análisis de componentes principales de la tabla 9, se aprecia que los autovalores iniciales mayores que uno, involucran únicamente un componente. Esto es, al realizar el análisis literario, se dividió a la variable inserción laboral en tres dimensiones; sin embargo, los reactivos cargan en un 71.99% en el primer componente; en consiguiente, existe unicidad instrumental para la variable dependiente. Adicional a ello, todas las cargas factoriales superan el criterio mínimo aceptable ( $\geq 0.5$ ) (Escobedo, et al., 2016). Por tanto, no se eliminó ninguno de los 16 ítems que componen el constructo (ver tabla 9).

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Cargas Factoriales
	Total	% de varianza	% de acumulado	Total	% de varianza	% de acumulado	
1	11.518	71.988	71.988	11.220	70.126	70.126	0.844
2	0.512	3.199	75.186				0.849
3	0.440	2.751	77.937				0.831
4	0.419	2.616	80.553				0.833
5	0.372	2.323	82.876				0.860
6	0.356	2.228	85.104				0.804
7	0.335	2.091	87.195				0.864
8	0.321	2.005	89.200				0.818
9	0.277	1.731	90.931				0.830
10	0.272	1.701	92.632				0.849
11	0.238	1.486	94.118				0.838
12	0.222	1.390	95.507				0.833
13	0.207	1.291	96.799				0.821
14	0.190	1.187	97.986				0.840
15	0.167	1.042	99.027				0.850
16	0.156	0.973	100.000				0.832

Tabla 9. Varianza total explicada de la inserción laboral

*Nota.* Método de extracción: máxima verosimilitud.

Fuente: Obtenido de SPSS v.21.

En síntesis, la totalidad de componentes de ambos instrumentos poseen una validez excelente, por ende, están aptos para el siguiente y último análisis.

### **Análisis Factorial Confirmatorio (AFC)**

A continuación, se procedió a realizar el análisis factorial confirmatorio que corrobora la validez del constructo, o, por el contrario, identifica falencias del AFE y las corrige al analizar la matriz de covarianzas (Catena, et al., 2003). Para ello, se obtuvieron los resultados estadísticos del modelo factorial confirmatorio y las medidas de bondad de ajuste de los instrumentos de cada variable con el 45% de la muestra (133).

### **Análisis Factorial Confirmatorio de la Gestión del Conocimiento**

En la figura 1, se muestran los hallazgos del análisis factorial confirmatorio del constructo de la Gestión del Conocimiento, donde se aprecian las variables observables, la variable latente y los errores de estimación de las variables observables. Cabe mencionar que el gráfico contiene una variable latente, debido a que el AFE indicó que la solución



más adecuada para el constructo es la de un solo factor. Así, se obtuvo que el instrumento posee un modelo recursivo, estimadores, interceptos y variable general significativa.

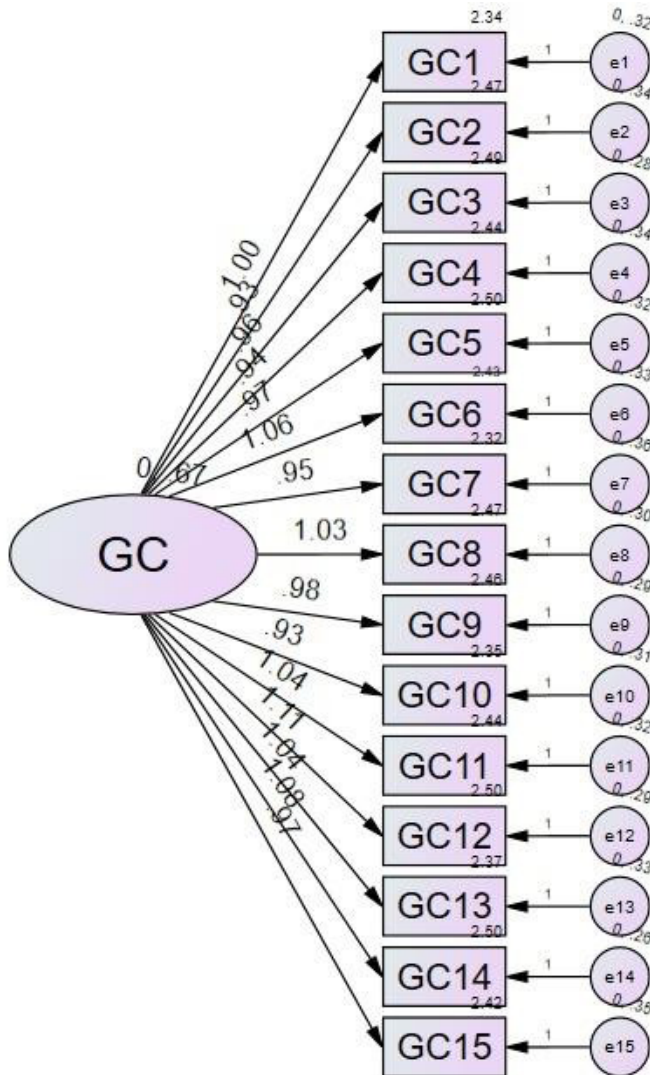


Figura 7. Modelo confirmatorio de la Gestión del Conocimiento

Fuente: Obtenido de AMOS 26 SPSS

Adicionalmente, de manera detallada, se extrajeron los resultados de los pesos de regresión descriptivos y pesos de regresión estandarizados. En la tabla 10, se aprecia que la totalidad de reactivos es significativa y aporta a la variable latente, dado que sus probabilidades (P) son significativamente diferentes de cero al nivel 0.001 y poseen

estimadores estandarizados mayores a 0.8. Por otro lado, no se trataron como un parámetro libre a los errores hallados para mejorar el modelo, puesto que los índices de modificación encontrados poseen valores bajos.

Dirección de influencia			Pesos de regresión				Pesos de regresión estandarizados
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
GC1	<---	GC	1				0.821
GC2	<---	GC	0.925	0.085	10.899	***	0.793
GC3	<---	GC	0.964	0.082	11.734	***	0.832
GC4	<---	GC	0.936	0.085	10.965	***	0.796
GC5	<---	GC	0.965	0.085	11.321	***	0.813
GC6	<---	GC	1.065	0.09	11.781	***	0.835
GC7	<---	GC	0.945	0.087	10.872	***	0.791
GC8	<---	GC	1.027	0.086	11.881	***	0.839
GC9	<---	GC	0.983	0.084	11.65	***	0.829
GC10	<---	GC	0.934	0.083	11.236	***	0.809
GC11	<---	GC	1.044	0.088	11.801	***	0.836
GC12	<---	GC	1.115	0.09	12.357	***	0.860
GC13	<---	GC	1.042	0.09	11.624	***	0.827
GC14	<---	GC	1.075	0.086	12.479	***	0.865
GC15	<---	GC	0.974	0.088	11.126	***	0.804

Tabla 10. Coeficientes de regresión de la Gestión del Conocimiento

Fuente: Obtenido de AMOS 26 SPSS

Además, se obtuvieron los índices de bondad de ajuste del modelo confirmatorio de la Gestión del Conocimiento, los cuales se pueden visualizar en la tabla 11. Para la validez del constructo, las medidas deben cumplir con los parámetros teóricos establecidos con anterioridad. Esta investigación en particular se alinearán a los criterios delimitados por (Catena y Trujillo, 2003; Arbuckle, 2016). De esta manera, se hallaron valores excelentes, puesto que se aprecia un Chi-cuadrado de 107.368, Chi-cuadrado/Grado de libertad (gl) igual a 1.193 ( $< 3$ ), 0.038 de RMSEA ( $< 0.08$ ), TLI de 0.989 y NFI igual a 0.944 ( $> 0.9$ ), resultados significativos porque están próximos a uno (ver tabla 11). Por lo cual, se confirma la validez convergente del modelo.

Variable	Medidas de bondad de ajuste	Valor
Gestión del conocimiento	Chi-cuadrado (CMIN)	107.368
	Chi-cuadrado/Grado de libertad (gl)	1.193
	Error de Aproximación Cuadrático	0.038
	Medio (RMSEA)	0.990
	Índice de ajuste comparativo (CFI)	0.989
	Índice de Tucker Lewis (TLI)	0.944
	Índice normado de ajuste (NFI)	0.944

Tabla 11. Medidas de bondad de ajuste del modelo confirmatorio de la gestión del conocimiento

Fuente: Elaboración propia en base los datos obtenidos de AMOS 26 SPSS

### Análisis Factorial Confirmatorio de la Inserción Laboral

En la figura 2, se evidencia lo obtenido del análisis factorial confirmatorio del constructo de la Inserción Laboral, donde se aprecian las variables observables, la variable latente y los errores de estimación de las variables observables. Cabe mencionar que el gráfico contiene una variable latente, debido a que los resultados del AFE indicaron que un solo factor explica a los 16 reactivos. De este modo, se obtuvo que el instrumento posee un modelo recursivo, estimadores, interceptos y variable general significativa.

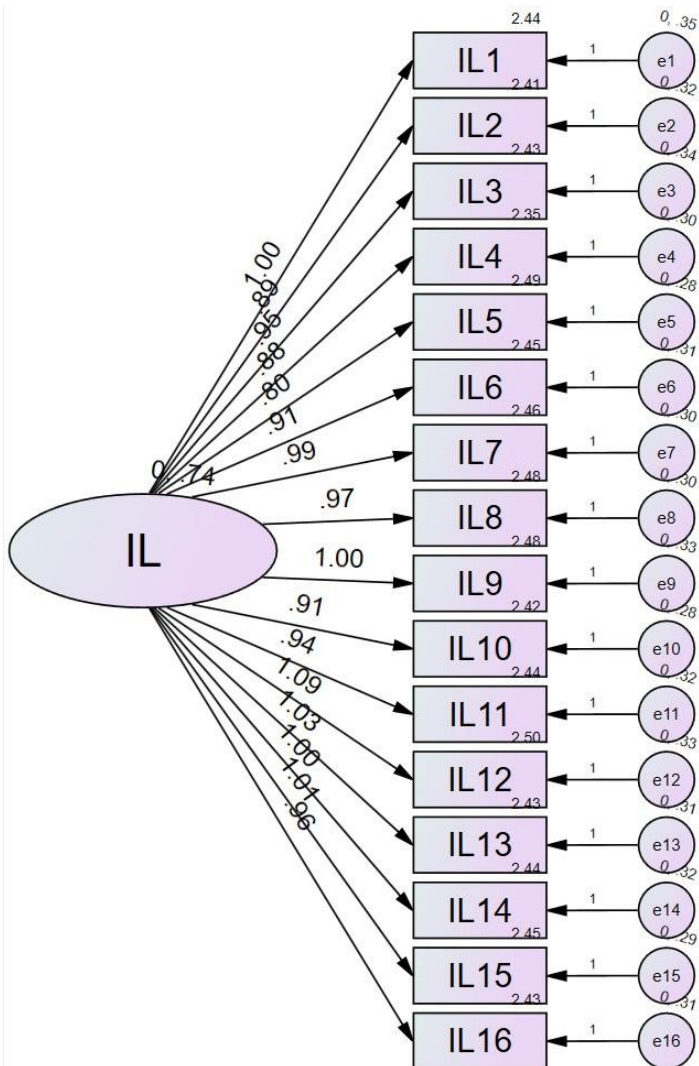


Figura 8. Modelo confirmatorio de la Inserción Laboral

Fuente: Obtenido de AMOS 26 SPSS

Además, en la tabla 12, se muestran, minuciosamente, los pesos de regresión de manera descriptiva y pesos de regresión estandarizados. Así, se halló que todas las variables observables aportan a la variable latente, pues sus probabilidades (P) son significativamente diferentes de cero al nivel 0.001 y poseen estimadores estandarizados mayores a 0.8. Por otra parte, no se covariaron los términos de error de las variables observables para mejorar el modelo, debido a que la reducción de la discrepancia al tratar a las covarianzas como un parámetro libre, no era cuantitativamente importante.

Dirección de influencia			Pesos de regresión				Pesos de regresión estandarizados
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Estimate
IL1	<---	IL	1				0.823
IL2	<---	IL	0.889	0.08	11.18	***	0.804
IL3	<---	IL	0.954	0.084	11.418	***	0.815
IL4	<---	IL	0.883	0.078	11.327	***	0.811
IL5	<---	IL	0.799	0.073	10.991	***	0.795
IL6	<---	IL	0.91	0.08	11.375	***	0.813
IL7	<---	IL	0.994	0.083	11.993	***	0.841
IL8	<---	IL	0.965	0.081	11.858	***	0.835
IL9	<---	IL	1.004	0.085	11.777	***	0.831
IL10	<---	IL	0.907	0.078	11.653	***	0.826
IL11	<---	IL	0.945	0.082	11.492	***	0.818
IL12	<---	IL	1.094	0.089	12.277	***	0.853
IL13	<---	IL	1.025	0.085	12.077	***	0.845
IL14	<---	IL	1.003	0.084	11.916	***	0.838
IL15	<---	IL	1.013	0.083	12.243	***	0.852
IL16	<---	IL	0.955	0.082	11.71	***	0.828

Tabla 12. Coeficientes de regresión de la inserción laboral

Fuente: Obtenido de AMOS 26 SPSS

Al igual que lo realizado con la variable independiente, se obtuvieron los índices de bondad de ajuste del modelo confirmatorio de la inserción laboral, que se muestran en la tabla 13. Nuevamente, este estudio tomó en cuenta los criterios teóricos establecidos por Catena y Trujillo, 2003 y Arbuckle, 2016 para la validez del constructo. Así, se observa que el modelo posee un Chi- cuadrado igual a 111.698, Chi-cuadrado/Grado de libertad (gl) de 1.074 ( $< 3$ ), RMSEA igual a 0.024, que cumple con el criterio de ser menor a 0.08, TLI de 0.995 y NFI igual a 0.946 ( $> 0.9$ ). Debido a ello, se corrobora la validez convergente del modelo.

Variable	Medidas de bondad de ajuste	Valor
Inserción Laboral	Chi-cuadrado (CMIN)	111.698
	Chi-cuadrado/Grado de libertad (gl)	1.074
	Error de Aproximación Cuadrático	0.024
	Medio (RMSEA)	
	Índice de ajuste comparativo (CFI)	0.996
	Índice de Tucker Lewis (TLI)	0.995
	Índice normado de ajuste (NFI)	0.946

Tabla 13. Medidas de bondad de ajuste del modelo confirmatorio de la Inserción Laboral

Fuente: Elaboración propia en base los datos obtenidos de AMOS 26 SPSS

## CONSIDERACIONES ÉTICAS

La presente investigación ha tenido en consideración la confidencialidad de la información recolectada a partir de las encuestas aplicadas a los estudiantes, esto con la finalidad de no perjudicar de ninguna manera al encuestado; por otro lado, se ha respetado plenamente los derechos de autor de cada una de las citas generadas en todo el trabajo, sustentada a través de la Normas APA 7<sup>a</sup> ed., lo cual ha sido, además, un requisito indispensable para la redacción de la tesis.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS

### RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA FACEN DE LA UNAP

	Kolmogórov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GL	Sig.	Estadístico	GL	Sig.
Gestión del conocimiento	,176	296	,000	,880	296	,000
Inserción laboral	,173	296	,000	,882	296	,000

Tabla 14. Prueba de normalidad (Gestión del conocimiento e Inserción laboral)

Fuente: Procesamiento de datos en el programa estadístico SPSS v.21.

Existe suficiente evidencia estadística para señalar que los datos siguen una distribución normal, pues al ser analizado por el estadístico de Kolmogórov-Smirnov, se identificó que no se está cumpliendo con el supuesto de normalidad, siendo esto corroborado por el índice de significancia de 0.000 obtenido, tanto para la variable gestión del conocimiento e inserción laboral, el cual a su vez es menor que la paramétrica ( $\alpha=0.05$ ), por lo que el nivel de correlación debe ser abordado con el estadístico Rho de Spearman.

			Gestión del conocimiento	Inserción laboral
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1.000	,853**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	296	296
	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	,853**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	296	296

Tabla 15. Relación entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral

Fuente: Procesamiento de datos en el programa estadístico SPSS v.21.

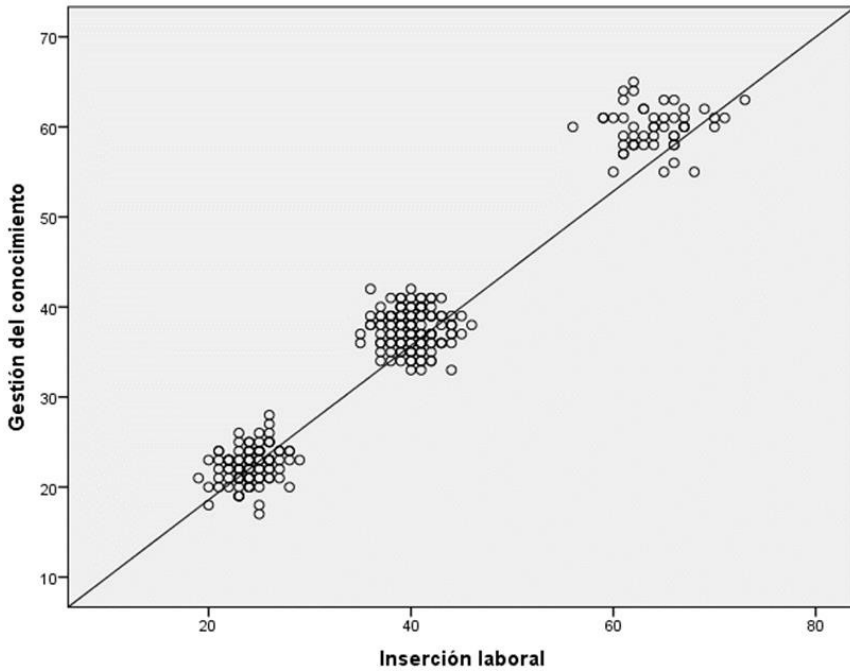


Figura 9. Relación entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral.

Como se muestra en la Tabla 15 y Figura 9, el estadístico Rho de Spearman calculado tiene un coeficiente de correlación de 0.853 (valor promedio mayor a 0.5), y la significancia es 0.000 ( $\alpha = 0.05$ ), por lo que se acepta la hipótesis. Se determina que existe una correspondencia directa y significativa entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la FACEN de la UNAP, 2020.

### RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LA DIMENSIÓN CREACIÓN DE CONOCIMIENTO UNIVERSITARIO Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA FACEN DE LA UNAP

	Kolmogórov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GL.	Sig.	Estadístico	GL.	Sig.
Creación de conocimiento	,145	296	,000	,930	296	,000
Inserción laboral	,173	296	,000	,882	296	,000

Tabla 16. Prueba de normalidad (Dimensión 1 – Variable 2)

Fuente: Procesamiento de datos en el programa estadístico SPSS v.21.



Los datos de la muestra no se distribuyen de forma normal, pues al ser analizados por el estadístico de Kolmogórov-Smirnov, se logró identificar que no se está cumpliendo el supuesto de normalidad, el cual se corroboró a través del índice de significancia de 0.000 obtenido, tanto para la dimensión creación de conocimiento y la variable inserción laboral, siendo este menor que el  $\alpha=0.05$ , por lo que el nivel de correlación se determinará mediante el estadístico Rho de Spearman.

			Creación de conocimiento	Inserción laboral
Rho de Spearman	Creación de conocimiento	Coefficiente de correlación	1.000	,846**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	296	296
	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	,846**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	296	296

Tabla 17. Relación entre la creación de conocimiento y la inserción laboral

Fuente: Procesamiento de datos en el programa estadístico SPSS v.21.

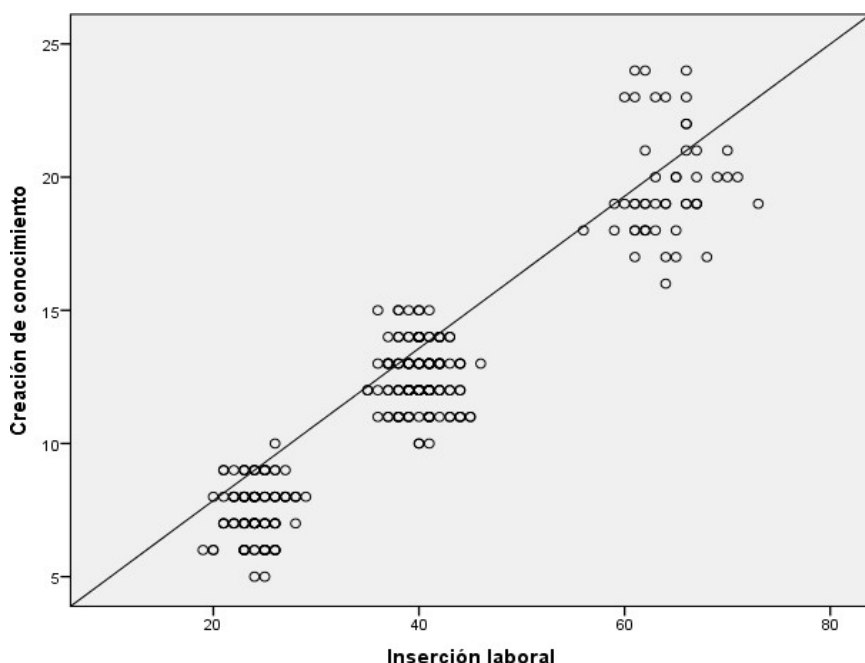


Figura 10. Relación entre la creación de conocimiento y la inserción laboral

Como se observa en la Tabla 17 y la Figura 10, el estadístico Rho de Spearman calculado muestra que el coeficiente de correlación es 0.846, y la significancia es menor que ( $\alpha = 0.05$ ) 0.000, por lo que se acepta la hipótesis de investigación. Lo que demuestra que existe una correspondencia significativa entre la creación de conocimiento y la inserción laboral de egresados de la FACEN de la UNAP.

## RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LA DIMENSIÓN COMPARTIR CONOCIMIENTO Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA FACEN DE LA UNAP, 2020

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GL	Sig.	Estadístico	GL	Sig.
Compartir conocimiento	,167	296	,000	,920	296	,000
Inserción laboral	,173	296	,000	,882	296	,000

Tabla 18. Prueba de normalidad (Dimensión 2 – Variable 2)

Fuente: Procesamiento de datos en el programa estadístico SPSS v.21.

En la tabla 18 se evidencia que los datos no se encuentran bajo la distribución normal, pues al ser analizados por el estadístico de Kolmogórov-Smirnov, se identificó que no se está cumpliendo con el supuesto de normalidad, siendo este corroborado por el índice de significancia de 0.000 obtenido, tanto para la dimensión compartir conocimiento y para la variable inserción laboral, el cual es menor a la paramétrica ( $\alpha=0.05$ ), por lo tanto el nivel de correlación se determinará mediante el estadístico Rho de Spearman.

			Compartir conocimiento	Inserción laboral
Rho de Spearman	Compartir conocimiento	Coefficiente de correlación	1.000	,857**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	296	296
	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	,857**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	296	296

Tabla 19. Relación entre el compartir conocimiento y la inserción laboral

Fuente: Procesamiento de datos en el programa estadístico SPSS v.21.

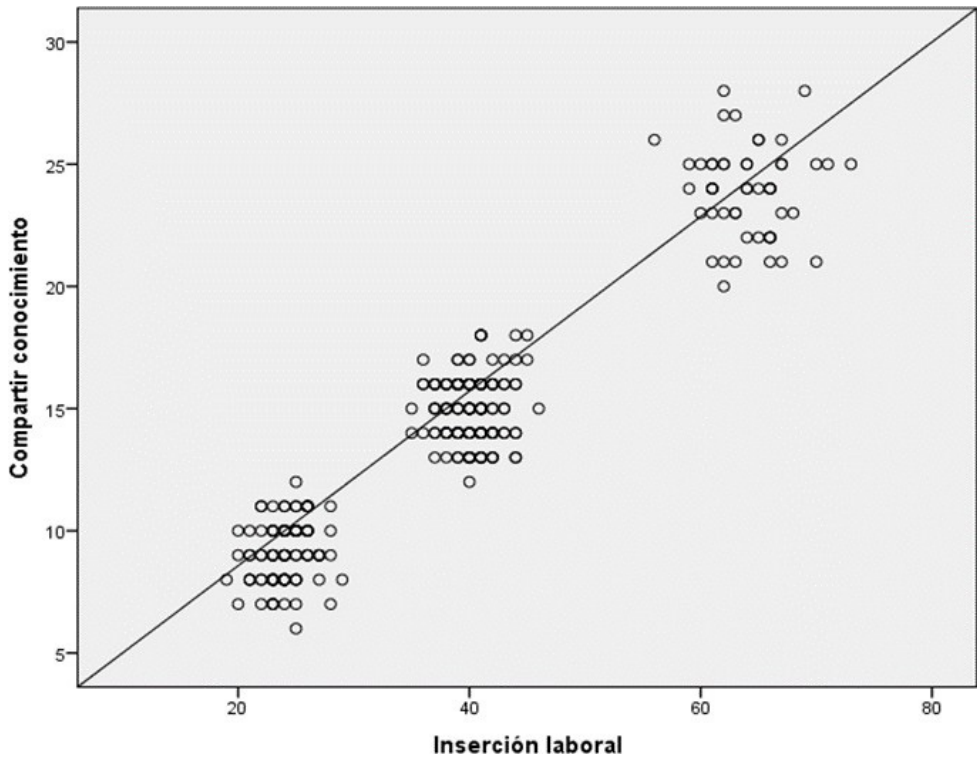


Figura 11. Relación entre el compartir conocimiento y la inserción laboral.

En la tabla 18 y figura 11 se evidencia el cálculo realizado por el estadístico Rho de Spearman, el cual muestra un coeficiente de correlación de 0,857 (mayor que 0.5 promedio) y un grado de significancia de 0.000 menor a ( $\alpha = 0.05$ ), razón por la que se acepta la hipótesis de investigación, la cual determina que existe correspondencia directa y significativa entre la dimensión compartir conocimiento (de la variable gestión del conocimiento) y la inserción laboral de los egresados de la FACEN de la UNAP.

## RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE LA DIMENSIÓN APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO EN LA UNIVERSIDAD Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA FACEN DE LA UNAP

	Kolmogórov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GL	Sig.	Estadístico	GL	Sig.
Aplicación del conocimiento	,149	296	,000	,925	296	,000
Inserción laboral	,173	296	,000	,882	296	,000

Tabla 19. Prueba de normalidad (Dimensión 3 – Variable 2)

En la tabla 19 se observa que los datos de la muestra no se distribuyen de forma normal, tal como lo evidencia el estadístico de Kolmogórov-Smirnov, el cual permitió identificar que no se está cumpliendo con el supuesto de normalidad, siendo esto corroborado por el índice de significancia de 0.000 obtenido, tanto para la dimensión aplicación del conocimiento como para la variable inserción laboral, cuyo resultado es menor al  $\alpha=0.05$ , razón por la que el nivel de correlación se determinará mediante el estadístico Rho de Spearman.

			Aplicación del conocimiento	Inserción laboral
Rho de Spearman	Aplicación del conocimiento	Coefficiente de correlación	1.000	,847**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	296	296
	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	,847**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	296	296

Tabla 20. Relación entre la aplicación del conocimiento y la inserción laboral

Fuente: procesamiento de datos en el programa estadístico SPSS v.21.

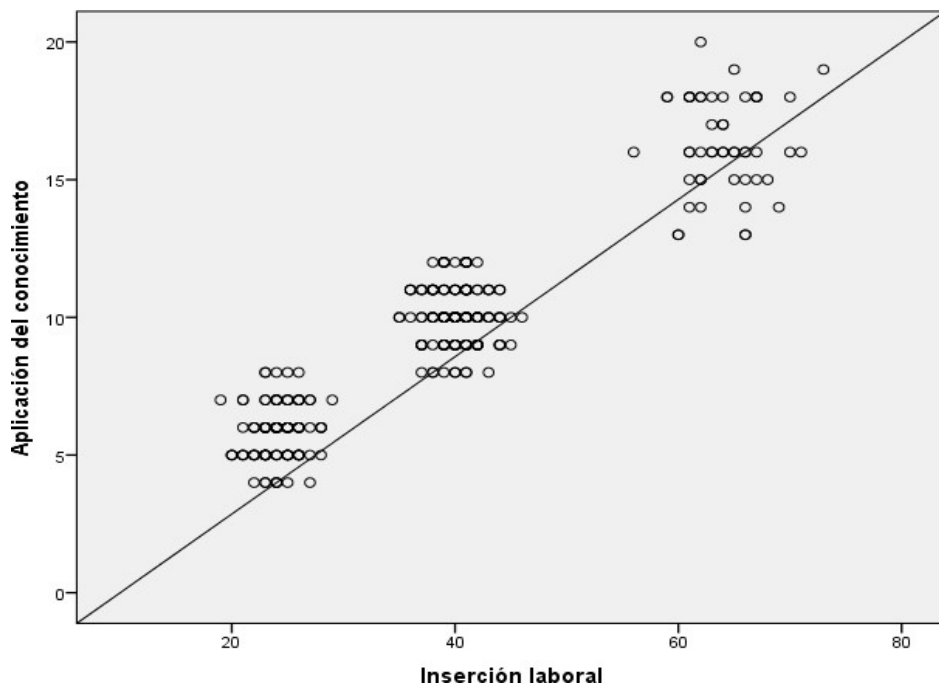


Figura 12. Relación entre la aplicación del conocimiento y la inserción laboral

Se puede observar en la Tabla 20 y Figura 12 que el coeficiente de correlación calculado del estadístico Rho de Spearman es 0.847 (valor promedio mayor a 0.5) y la significancia es 0.000 ( $\alpha = 0.05$ ), por lo que se acepta la hipótesis. Se asume que existe una correspondencia directa y significativa entre la aplicación de la dimensión de conocimiento y la variable de inserción laboral de los egresados de la FACEN de la UNAP.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Tal como se presentó en los antecedentes, existen evidencias empíricas sobre la gestión del conocimiento y la inserción laboral en egresados universitarios, los cuales abonan para el desarrollo del presente apartado.

Hay una correspondencia directa y significativa entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la FACEN- UNAP (HG: Tabla 15), donde el coeficiente de Spearman es 0.853 y el valor de significancia igual a 0.000, concordante con los resultados obtenidos por Gonzales, et al., (2021), que correlacionan la gestión del conocimiento con los niveles de acreditación en universidades colombianas. En tanto, Nestian, et al., (2021) al investigar las posibilidades de obtener empleos concluyen que los niveles de inserción laboral están relacionados con los conocimientos adquiridos por los egresados, dado que el empleo permanente está directamente relacionados a la adquisición de nuevos conocimientos, revisión de los actuales y sobre todo las habilidades y destrezas que desarrollen producto de los conocimientos para aplicarlos en el mundo laboral.

En la hipótesis de trabajo específico (HE1) que relaciona la generación del conocimiento con la inserción laboral (HE1), sometido al estadístico de Rho Spearman y significancia pertinente, los resultados obtenidos son 0.846 y 0.000, respectivamente; los cuales evidencian una correspondencia significativa entre ambas variables. Al respecto, los hallazgos de Escocia y Barros (2020) son concordantes a la presente investigación, dado que al correlacionar el papel de las Instituciones de Educación Superior (IES) con la generación del conocimiento, concluye el efecto positivo de ello, por cuanto las IES están obligados a producir, informar y transmitir los conocimientos en los alumnos y docentes. En esa misma línea Flores (2020) plantea que la gestión del conocimiento influye en el rendimiento laboral. Por lo tanto, se concluye las organizaciones que tienen colaboradores competitivos, vale decir, colaboradores con conocimientos renovados, que desarrollan o perfeccionan sus habilidades y destrezas, y mantienen una actitud proactiva, garantizan la competitividad de sus organizaciones. Dicho de otro modo, la competitividad organizacional guarda una relación directa de la competitividad de sus colaboradores.

En lo referido a la dimensión de compartir conocimiento y la inserción laboral (HE2), los resultados del estadístico Rho de Spearman, muestran un coeficiente de correlación de 0,857 y un grado de significancia de 0.000, por lo que se acepta la hipótesis de investigación, vale decir, existe correspondencia directa y significativa entre la dimensión compartir conocimiento (gestión del conocimiento) con la inserción laboral de los egresados de la FACEN de la UNAP, hallazgo que también se corroboran en las investigaciones de Bastos (2019), y Ode y Avavoo (2019). La producción de las investigaciones, y por ende conocimientos es inherente a las IES en mayor medida, dado que, al formar nuevos cuadros de profesionales, comparten nuevos conocimientos, y en menor medida de las entidades empresariales (Bastos, 20219); siendo los procesos de generación, difusión y

almacenamiento de conocimientos, propios de la gestión de conocimiento (Ode y Avavoo, 2019), donde las universidades e IES son los llamados a promover tales procesos.

Asimismo, existe una correspondencia directa y significativa entre la aplicación del conocimiento, como parte de la gestión del conocimiento, con la inserción laboral en los egresados de la FACEN de la UNAP, dado que el estadístico Rho de Spearman es 0.847 y la significancia es 0.000. En este orden de ideas Salas (2022), sostiene cuando las competencias laborales de los potenciales colaboradores se alinean con los requerimientos de los perfiles de puestos, los resultados son significativos. Aquello es lo que debe obligar a las IES a implementar los vasos comunicantes para que la oferta laboral que formen las universidades calce con la demanda laboral, que proviene del sector productivo. La incongruencia entre la oferta y la demanda laboral de acuerdo con De la Cruz (2021), originará el desempleo y subempleo de los egresados universitarios, generando mayor frustración no solo en los egresados, sino también en sus familiares. En contraparte, conseguir empleos oportunos son motivadores y promueven estabilidad emocional, que a la larga se traduce en empleo formal y estable (Barrios et al., 2021), generando en los egresados seguridad y desarrollo profesional.

Otro aspecto para destacar en la presente investigación es la robustez del instrumento que se construyó para realizar el trabajo de campo. No solo se sometió al análisis de fiabilidad a través del coeficiente de Alpha de Cronbach, con resultados parciales de 0.971, para la variable gestión del conocimiento, y 0.973 para la variable inserción laboral, donde el coeficiente total fue de 0.986; sino también a un análisis más riguroso a través de la estadística no paramétrica. En este último se sometió primero al análisis factorial exploratorio (AFE), donde los resultados parciales de la variable Gestión del Conocimiento fueron el coeficiente KMO=0.973, con una significancia de 0.000 (Andrew y Comrey, 1985), en tanto los resultados para la variable inserción laboral el coeficiente de KMO fue igual a 0.975, con un nivel de significancia de 0.000, en consecuencia, permitieron pasar a la fase del análisis factorial confirmatorio (AFC). En ese orden de ideas, en la tabla 10, para la variable gestión del conocimiento se aprecia que la totalidad de reactivos es significativa y aporta a la variable latente, dado que sus probabilidades (P) son significativamente diferentes de cero al nivel 0.001 y poseen estimadores estandarizados mayores a 0.8, por lo que no fue necesario tratar como un parámetro libre a los errores hallados para mejorar el modelo, puesto que los índices de modificación encontrados poseen valores bajos. De la misma forma por el lado de la variable en la tabla 12, se muestran, minuciosamente, los pesos de regresión de manera descriptiva y pesos de regresión estandarizados. Así, se halló que todas las variables observables aportan a la variable latente, pues sus probabilidades (P) son significativamente diferentes de cero al nivel 0.001 y poseen estimadores estandarizados mayores a 0.8. Por otra parte, no se covariaron los términos de error de las variables observables para mejorar el modelo, debido a que la reducción de la discrepancia al tratar

a las covarianzas como un parámetro libre, no era cuantitativamente importante. Este nivel de análisis en la robustez del instrumento no se ha encontrado en ninguna investigación, alineada a la gestión del conocimiento e inserción laboral en egresados universitarios, siendo este un vacío del conocimiento que la presente investigación pretende aportar.



## CONCLUSIONES

Después de teorizar, recoger información primaria, analizar y discutir los resultados, las siguientes son las conclusiones de la presente investigación.

Existe correspondencia directa y significativa entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la FACEN- UNAP, dado que el coeficiente de Spearman es 0.853 y el valor de significancia igual a 0.000, concordante con las investigaciones de Gonzales, et al., (2021) y Nestian, et al., (2021).

Hay una relación significativa entre la generación del conocimiento con la inserción laboral (HE1). Los resultados estadísticos de Rho Spearman (0.846) y significancia (0.000) corroboran lo afirmado. Tales hallazgos son concordantes con las investigaciones de Escocia y Barros (2020) quienes correlacionan el papel de las Instituciones de Educación Superior (IES) con la generación del conocimiento, y Flores (2020) quien sostiene que las organizaciones que tienen colaboradores competitivos garantizan la competitividad de sus organizaciones.

Existe relación significativa entre el proceso de compartir conocimiento y la inserción laboral (HE2), por cuanto el resultado de Rho de Spearman es igual a 0,857 con un grado de significancia de 0.000. En ese orden de ideas tanto Bastos (2019), y Ode y Avavoo (2019), sostienen que tales funciones son inherentes a las IES en mayor medida y ello hace referencia a los procesos de generación, difusión y almacenamiento de conocimientos, propios de la gestión de conocimiento, donde las universidades e IES son los llamados a promover tales procesos.

Existe una correspondencia directa y significativa entre la aplicación del conocimiento, como parte de la gestión del conocimiento, con la inserción laboral en los egresados de la FACEN de la UNAP, dado que el estadístico Rho de Spearman es 0.847 y la significancia es 0.000. Investigaciones de Salas (2022) y De la Cruz (2021), sostiene cuando las competencias laborales de los potenciales colaboradores se alinean con los requerimientos de los perfiles de puestos, los resultados son significativos. En contraposición la incongruencia entre la oferta y la demanda laboral de acuerdo originará el desempleo y subempleo de los egresados universitarios, generando mayor frustración no solo en los egresados, sino también en sus familiares.

La robustez en la presente investigación está en el instrumento utilizado, donde no solo se sometió al análisis de fiabilidad a través del coeficiente de Alpha de Cronbach, sino también a un análisis más riguroso a través de la estadística no paramétrica, a través del AFE y AFC. Este nivel de análisis no se ha encontrado en las investigaciones que anteceden.

## RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos en la presente investigación se recomienda continuar con investigaciones alineadas a la gestión del conocimiento y la inserción laboral. Por ahora, si bien es cierto que fue aplicado a los egresados de la FACEN- UNAP, tales resultados pudieran ser inferidos para medir en otras universidades, no solo de la región sino en las universidades del país y extranjero.

El papel de las universidades es fundamental para la generación del conocimiento, por lo que se recomienda que el Estado desarrolle políticas públicas de fomento en la educación superior, que debe tener bases sólidas desde la educación inicial pasando por la educación básica e intermedia. Los estudios de Escocia y Barros (2020) y Flores (2020) sostienen que las organizaciones que tienen colaboradores competitivos garantizan el desarrollo integral de sus organizaciones.

Las funciones de las universidades se relacionan a los procesos de generación, difusión y almacenamiento de conocimientos, que son elementos de la gestión de conocimiento. Aquello pasa necesariamente por institucionalizar programas y estrategias alineadas a la generación (proceso de enseñanza – aprendizaje significativo) y difusión de conocimientos creando medios a través de revistas y publicaciones sostenibles en el tiempo, además del almacenamiento del conocimiento a través de repositorios institucionales

Las competencias laborales de los potenciales colaboradores se alinean con los requerimientos de los perfiles de puestos. En contraposición la incongruencia entre la oferta y la demanda laboral de acuerdo originará el desempleo y subempleo de los egresados universitarios, generando mayor frustración no solo en los egresados, sino también en sus familiares. Por lo que se recomienda, las universidades antes de implementar nuevos programas o reestructurar sus planes curriculares, necesariamente deben realizar un estudio de empleabilidad de sus estudiantes. Aquello pasa por establecer alianzas estratégicas con los actores de la sociedad, que requieren los servicios profesionales de los egresados.

La robustez en la presente investigación está en el instrumento utilizado, donde no solo se sometió al análisis de fiabilidad a través del coeficiente de Alpha de Cronbach, sino también a un análisis más riguroso a través de la estadística no paramétrica del AFE y AFC. Como no se ha concentrado investigaciones con ese nivel de rigurosidad, se recomienda que las investigaciones futuras que se establezcan deben cumplir con tales estándares mínimos de rigurosidad.

## REFERENCIAS

- Agudelo, E., y Valencia, A. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 26(4), 673-684. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052018000400673>
- Andrew, L. Comrey. (1985). Manual de análisis factorial. *Quaderns de Psicologia*, 9-1, 1-358. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/psicologia.580>
- Araya, S., Bravo, C., Ramírez, P., y Salazar, A. (2019). Explorando la relación entre gestión del conocimiento y el rendimiento organizativo en instituciones de educación superior universitaria. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 17(1), 947-959. <https://www.researchgate.net>
- Arbuckle, J. L. (2016). Part II: Examples, *IBM SPSS Amos 24 User's Guide*. Amos Development Corporation. <https://studylib.net/doc/25198010/ibm-spss-amos-24-user-guide>
- Atencio, E. (2015). Gestión del conocimiento y medición del capital intelectual como recurso intangible en las organizaciones que aprenden: Análisis comparativo desde sus modelos originarios. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 13(1), 223-234. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6932715>
- Baquero, J., y Ruesga, S. (2019). Factores determinantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios: El caso de España. *Atlantic Review of Economics (ARoEc)*, 2(2), 1-24. <http://hdl.handle.net/10486/691240>
- Barreto, A. (2016). Orientación Laboral Innovadora y Desarrollo de Carrera: Contexto Venezolano. *Revista cuatrimestral de la Red cubana de alternativas en Psicología*, 4 (10), 89-95. Recuperado de <http://acupsi.org/numero/20/vol-4-nm-10-2016.htm>
- Barrios, L., Armoa, L., Duarte, L. P., Alvarenga, B., y Armoa, A. (2021). Informes seguimiento a egresados de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de Asunción carrera de Medicina y Cirugía sede Asunción cohorte 2010 al 2017. In *Anales de la Facultad de Ciencias Médicas*, 54(3), 85-102. <https://doi.org/10.18004/anales/2021.054.03.85>
- Bastos, N. (2019). Gestión del conocimiento en las organizaciones: un análisis bibliográfico. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 82-87. <https://doi.org/10.15649/2346030X.571>
- Business News. (12 de Enero de 2020). La importancia de la gestión del conocimiento en la empresa. Obtenido de ID Acción Business News: <http://idnews.idaccion.com/la-importancia-de-la-gestion-del-conocimiento-en-la-empresa/>
- Catena, A., Ramos, M. y Trujillo, H. (2003). Capítulo 7: Modelo de Ecuaciones Estructurales, *Análisis multivariado. Un manual para investigadores*. Biblioteca Nueva Universidad. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=124812>
- Contreras, F. y Tito, P. (2013). Gestión del Conocimiento y Políticas Públicas. Editorial Universidad María Auxiliadora. ISBN: 978-612-46441-0-8. <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/111>
- Córdova, F. (2018). Formación profesional e inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios,

2014-2015. [Tesis de postgrado, Universidad José Carlos Mariátegui Madre de Dios]. Obtenido de <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/ujcm/315>

De la Cruz, M. (2021). Mercado laboral para los egresados de la carrera de comunicación audiovisual de la UPC durante la pandemia por el COVID-19. [Tesis de grado de bachiller, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <http://hdl.handle.net/10757/659126>

Dirección de Coordinación Universitaria. Ministerio de Educación. (2006). La universidad en el Perú. Razones para una reforma universitaria. Lima: Ministerio de Educación.

Emiliano, D., Favoretto, C., y Carvalho, M. (2021). Knowledge Management, Absorptive and Dynamic Capacities and Project Success: A Review and Framework. *Engineering Management Journal*, 1-20. <https://doi.org/10.1080/10429247.2020.1840876>

Erasmus. Guía del programa (2022). Versión 1 [https://erasmus-plus.ec.europa.eu/sites/default/files/2021-11/2022-erasmusplus-programme-guide\\_es.pdf](https://erasmus-plus.ec.europa.eu/sites/default/files/2021-11/2022-erasmusplus-programme-guide_es.pdf)

Escobedo, M. T., Hernández, J. A., Estebané, V. O. y Martínez, G. M. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia y Trabajo*, 18(55), 16-22. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6703449>

Escorcía, J., y Barros, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(3), 83-97. <https://hdl.handle.net/11323/6896>

Farfán, D. y Garzón, M. (2006). La gestión del conocimiento. Editorial Universidad del Rosario. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/1207>

Farooq, R. (2018). Developing a conceptual framework of knowledge management. *International Journal of Innovation Science*, 11(1), 139-160. <https://doi.org/10.1108/IJIS-07-2018-0068> Fernández, C., y García, J. (2019). La inserción laboral de graduados y graduadas a través de los contactos personales: una propuesta desde la gestión del conocimiento. *Teoría de la educación: revista interuniversitaria*, 32(1), 163-189. <https://hdl.handle.net/11162/199642>

Flores, M. (2022). Gestión del Conocimiento y Rendimiento Laboral en el Hospital Emergencia Ate Vitarte en el Año 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio académico UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82429/Flores\\_GML-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82429/Flores_GML-SD.pdf?sequence=1)

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon. Obtenido de <https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>

González, C., Murillo, G., y García, M. (2021). Effect of high-quality accreditation of knowledge management in higher education institutions. *Formación universitaria*, 14(2), 155-164. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000200155>

González F. (2021). Diseño de un modelo universitario de vinculación laboral y apoyo a la gestión académica. *Revista Educación*, vol. 45, núm. 2, 2021 Universidad de Costa Rica, Costa Rica <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43083>

González, F. (2019). Modelos de intervención de los servicios de empleo en las universidades públicas costarricenses: una caracterización teórica desde la orientación laboral (Tesis de maestría). Recuperado de <http://kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/79186>

González, J., Rodríguez, M. y González, O. (2020). Factores que inciden en la gestión de conocimiento y la innovación abierta en empresas colombianas. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (58), 116-138. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n58a10>

Hernández, I., Martín, P., Doncel, I., & Brincones, I. (2002). La inserción laboral como indicador de calidad: efectos de la titulación universitaria para la inserción laboral y el desarrollo profesional de la población universitaria de la Universidad de Alcalá. III Jornada Andaluza de Calidad de la Enseñanza Universitaria, 71-84. Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/74471/La%20inserci%C3%B3n%20laboral%20como%20indicador%20de%20calidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ta ed.). México DF: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.

Herrera, Z. (2018). La Gestión del Conocimiento en las Universidades experimentales de Venezuela. *Revista científica*, 4(11), 380-395. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.11.20.380-395>

Iriondo-Múgica, I. (2017). Evaluación del impacto de la movilidad Erasmus en los salarios y el empleo de los recién titulados en España. *Working Papers / Documentos de Trabajo*, DT CCEE-1704 Noviembre 2017. ISSN: 2255-5471

Inche J. y Álvarez, J. (2007). Indicadores de gestión del conocimiento. *Ciencia en su PC*, (2), Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181320217003>

Johnson. (1977). *Sociología*. Barcelona: HERDER.

Kirkpatrick, S. y Jensen, J. (2021). Understanding Job Placement of Recent Emergency Management Graduates: An Initial Test of a Theoretical Framework. *Journal of Homeland Security and Emergency Management*, 18(2), 177-213. <https://doi.org/10.1515/jhsem-2019-0055>

Linder, A., Anand, L., Falk, B. y Schmitt, R. (2016). Technical Complaint Feedback to Ramp- Up. *Procedia CIRP*, 51, 99-104. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.06.082>

Machado, C., y Tatto, L. (2019). Diagnóstico em gestão do conhecimento: Possibilidades e Limites no campo das Organizações. *Revista Administração Em Diálogo - RAD*, 21(3), 49–73. <https://doi.org/10.23925/2178-0080.2019v21i3.40477>

Maisterrena, M. (2018). La inserción laboral de los egresados del sistema Universitario con perfil de investigación en México. *Revista de filosofía y ciencias*, 11(16). doi: <https://doi.org/10.24316/prometeica.v0i16.211>

Martínez, J., y Sánchez, S. (2018). Generación de competencias con base en la gestión de conocimiento científico. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(2), 61-76. <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.2.004>

Mondragón, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>

- Mora, G. (2018). Siglo XXI economía de la información: gestión del conocimiento y Business Intelligence, el camino a seguir hacia la competitividad. *SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión*, 10(2), 151-174. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.09>
- Nagles, G. (2007). La gestión del conocimiento como fuente de innovación. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (61), 97–102. Recuperado a partir de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/418>
- Neștian, Ș., Vodă, A., Tiță, S., Guță, A. y Turnea. E. (2021). Does Individual Knowledge Management in Online Education Prepare Business Students for Employability in Online Businesses? *Sustainability*, 13(4). <https://doi.org/10.3390/su13042091>
- Ode, E. y Ayavoo, R. (2020). The mediating role of knowledge application in the relationship between knowledge management practices and firm innovation. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(3), 210-218. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.08.002>
- OCDE. (2016). Avanzando hacia una mejor educación en el Perú. París: Centro de desarrollo OCDE. OIT. (1980). Formación profesional y desarrollo. Ginebra: OIT.
- Oviedo, H. C. y Campo, A. A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcpv/v34n4/v34n4a09.pdf>
- Padilla, J. (2017). La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciatura administrativas de centro Universitario de los Altos. (Tesis de Postgrado), Universidad de Guadalajara Centro Universitario de los Altos, Guadalajara. Obtenido de [http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis\\_Inserci%20C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf?forcedefault=true](http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis_Inserci%20C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf?forcedefault=true)
- Parey, M. & Waldinger, F. (2011). Studying abroad and the effect on international labour market mobility: evidence from the introduction of Erasmus. *The Economic Journal*, Vol. 121, No. 551 (MARCH 2011), pp. 194-222. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2010.02369.x>
- Pérez, E. y Pastrán, W. (2019). Implementación de una Metodología para la Gestión del conocimiento empleando el Modelo Nonaka y Takeuchi en la Oficina de Análisis y Programación de la Empresa Nica Web Design 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua] Repositorio Institucional UNAN-Managua. <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/12786>
- Pérez, A., y Pinto, R.. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), e027. Epub 09 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>
- Pérez, J. (2018). Diseño de un modelo de gestión del conocimiento en cadenas de suministros colaborativas que imparten metodología VMI. [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomás] Repositorio Institucional de la Universidad Santo Tomás <http://hdl.handle.net/11634/14579>
- Pérez, S. (2008). Inserción al mercado laboral: Conceptos relacionados y modelos de transición. *Papeles Salmantinos de Educación* (10), 139-161. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/33f1/79e68db9acbf6b609bcd223a56e9ee48f75c.pdf>
- Quarchioni, S., Paternostro, S., y Trovarelli, F. (2020). Knowledge management in higher education: a literature review and further research avenues. *Knowledge Management Research & Practice*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1730717>

Rodríguez, E., Pedraja, L., Delgado, M., & Rodríguez, J. (2010). Gestión del conocimiento, liderazgo, diseño e implementación de la estrategia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 18(3), 373-382. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/772/77218814011.pdf>

Rodríguez A. (2019). Análisis de la mejora del nivel de empleabilidad de los universitarios mediante la mejora de competencias transversales y habilidades. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 30(3), 102-119. DOI: 10.5944/reop.vol.30.núm.3.2019.26275

Rodríguez, D. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. *EDUCAR*, 37(1), 25-39. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342130826003>

Salas, L. (2022). Factores que inciden en la inserción laboral de los egresados del programa de ingeniería industrial de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. [Tesis de Maestría, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. Repositorio de Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. <http://hdl.handle.net/10823/3197>

Sisternas, P. (10 de octubre de 2018). La importancia de la gestión del conocimiento en las empresas. Obtenido de *Emprende pyme*: <https://www.emprendepyme.net/la-importancia-de-la-gestion-del-conocimiento-en-las-empresas.html>

Tito, P. (2007). La Gerencia del Conocimiento como fuente de ventaja para desarrollar las MYPES. *Gestión en el tercer milenio*, 10(19), 29-38. <https://doi.org/10.15381/gtm.v10i19.9384>

Yamada, G., & Lavado, P. (2017). Educación superior y empleo en el Perú: una brecha persistente (Primera ed.). Lima, Perú: Universidad del Pacífico. ISBN: 978-9972-57-377-4.

Zegarra, R. (2018). Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV- Lima Norte, 2018. (Tesis de postgrado), Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22534>

# IX. ANEXOS

## ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores			Método		
			Variables	Dimensiones	Indicadores			
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Conocer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe correspondencia directa y significativa entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020.</p>	Gestión del conocimiento	Creación de conocimiento	Exploración de información	Tipo: Aplicada. Nivel: Correlacional. Diseño: No experimental. Población: 1,283 egresados. Muestra: 296 egresados. Instrumentos: Cuestionario. Análisis: Los datos serán analizados con el SPSS v.21.		
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>a) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión creación de conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020</p> <p>b) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compartir conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión aplicación del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a) Determinar la relación que existe entre la dimensión creación de conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre la dimensión compartir conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre la dimensión aplicación del conocimiento adquirido y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a) Existe relación significativa entre la dimensión creación de conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020.</p> <p>b) Existe relación significativa entre la dimensión compartir conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020.</p> <p>c) Existe relación significativa entre la dimensión aplicación del conocimiento adquirido y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020.</p>			Compartir conocimiento		Procesamiento de información	
							Aplicación del conocimiento	Identificación de información relevante
								Generación de conocimientos nuevos
								Interacción en el proceso de formación
				Inserción inicial	Intercambio de conocimientos			
					Transferencia permanente de conocimientos			
				Inserción laboral del egresado	Transferencia mutua de conocimientos			
					Voluntad para compartir conocimientos			
					Puesta en práctica de los conocimientos adquiridos			
				Nivel de inserción laboral	Decisiones tomadas bajo el conocimiento generados			
					Valoración del conocimiento			
Orientación en el mercado laboral	Desarrollo satisfactorio de los conocimientos							
	Construcción del perfil profesional							
Desarrollo del puesto de trabajo	Valoración de la titulación							
	Situación laboral							
	Grado de inserción							
	Calidad de la inserción							
	Orientación laboral							
	Orientación profesional							
	Utilidad de los estudios							
	Identificación de la necesidad de formación							
	Formación en la empresa							



## ANEXO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del conocimiento	Es el proceso por el cual la universidad busca construir y transmitir información y habilidades a sus estudiantes, de una manera sistemática y eficiente.	La variable será evaluada a través de un instrumento compuesto por 37 ítems ante los que los estudiantes tendrán que marcar la casilla que mejor represente su punto de vista, estos ítems fueron elaborados a partir de las dimensiones capital humano, estructural y relacional brindada por (Beltramino & Conci, 2014, pág. 19), mientras que los indicadores fueron elaborados teniendo en cuenta la investigación realizada por (Inche Mitma & Álvarez Merino, 2007, pág. 5)	Creación de conocimiento	Incentivar la investigación en los alumnos	Ordinal
				Capacitación de docentes	
				Espacios acondicionados para la investigación	
				Monto destinado a investigación	
				Computadoras aptas para la investigación	
				Incentivar el uso de la biblioteca en los alumnos	
				Exigencia de docentes con grados de magister o doctor	
				Convenio con empresas para las practicas preprofesionales	
			Compartir conocimiento	Capacitación de estudiantes	
				Producción científica de los docentes	
				Biblioteca actualizada	
				Softwares usados en la formación de los alumnos	
				Internet gratis a disposición del alumno	
				Talleres sobre metodología del aprendizaje, creatividad e innovación	
				Creación de contenido propio en estudiantes	
				Participación en congresos	
			Aplicación del conocimiento	Creación de grupos de investigación estudiantil	
				Metodología de enseñanza	
Alumnos con mayores probabilidades de trabajo					
Mejora de la calidad educativa					
Inserción laboral	Es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas	La variable será evaluada a través de la teoría de Hernández, Martín, Doncel, y Brincones, (2002), quienes proponen evaluar la misma, a través de cuatro dimensiones, tal y como se puede evidenciar.	Inserción inicial	Construcción del perfil profesional	Ordinal
				Valoración de la titulación	
			Nivel de inserción laboral	Situación laboral	
				Calidad de la inserción	
			Orientación en el mercado laboral	Orientación laboral	
				Orientación profesional	
			Desarrollo del puestode trabajo	Utilidad de los estudios	
				Necesidad de formación	
				Formación en la empresa	

## ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO – GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Lea cada uno de los reactivos y estime, en su opinión, en qué intensidad posee cada uno de los rasgos, inscribiendo dentro de un círculo la letra correspondiente: **1** = Totalmente en desacuerdo. **2** = En desacuerdo. **3** = Indiferente. **4** = De acuerdo; y, **5**= Totalmente de acuerdo.

Edad	
------	--

Género	Masculino
	Femenino

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
<b>Creación de conocimiento</b>						
01	La universidad tiene un eficiente sistema de exploración de información interna y externa.					
02	La información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la organización.					
03	La universidad tiene un sistema que le permite identificar hallazgos importantes para su quehacer tanto de fuentes internas como externas.					
04	Los docentes crean nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.					
05	Los docentes interactúan entre sí favoreciendo la creación de conocimiento.					
<b>Compartir conocimiento</b>						
06	La comunidad universitaria y sus egresados intercambian conocimientos entre sí.					
07	Se transfieren conocimientos de manera permanente y entre sí.					
08	Se comparten los conocimientos mutuamente					
09	La comunidad universitaria y sus egresados aplican los conocimientos generados y compartidos.					
10	Las decisiones se toman basados en la aplicación de conocimientos previamente generados.					
11	Existe voluntad para compartir los conocimientos transformados.					
<b>Aplicación del conocimiento</b>						
12	Aplica Ud. los conocimientos generados y compartidos.					
13	La toma de decisiones se basa en la aplicación de conocimientos previamente generados.					
14	El conocimiento aplicado genera servicios, productos o crea valor.					
15	En su organización se encuentran satisfechos con sus conocimientos adquiridos en la universidad.					

## ANEXO 4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Questionario – Inserción laboral

Lea cada uno de los reactivos y estime, en su opinión, en qué intensidad posee cada uno de los rasgos, marcando con una X la respuesta que califique cada ítem; tomando en cuenta las siguientes opciones de respuesta: **1** = Totalmente en desacuerdo. **2** = En desacuerdo. **3** = Indiferente. **4** = De acuerdo; y, **5**= Totalmente de acuerdo.

Edad	
------	--

Sexo	Hombre
	Mujer

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Interés por la inserción inicial</b>						
1	Durante los estudios universitarios ha optado por realizar cursos y prácticas.					
2	La formación complementaria obtenido se relaciona con su ocupación profesional.					
3	El título universitario obtenido le ha permitido postular a diversos puestos de trabajo.					
4	Su titulación está actualizada respecto a lo que se demanda en el mercado de trabajo.					
5	Su título ha sido valorado positivamente durante el proceso de selección.					
<b>Nivel de inserción laboral</b>						
6	Su nivel de estudio le ha permitido desarrollar satisfactoriamente las tareas específicas del puesto.					
7	Hasta la actualidad ha logrado obtener un trabajo estable relacionado con sus estudios universitarios.					
8	Considera que el tipo de contrato le ha permitido tener estabilidad laboral.					
9	El tipo de contrato se adecua al nivel de estudios requerido para el desempeño del puesto.					
<b>Orientación en el mercado laboral</b>						
10	Tiene conocimiento en cuanto al manejo de herramientas de búsqueda de empleo.					
11	Ha recibido asesoramiento para la búsqueda óptima de un puesto de trabajo.					
12	Tiene conocimiento de las oportunidades y los perfiles que el mercado demanda.					
13	Ha optado por algún tipo de asesoría profesional para lograr satisfactoriamente sus objetivos.					
<b>Desarrollo del puesto de trabajo</b>						
14	Ha recibido el contenido de la formación universitaria necesaria para el desarrollo de las funciones de su puesto.					

15	La empresa en la que trabaja ha percibido con facilidad la necesidad de impartir formación en contenido y habilidades que le permitan desarrollar sus funciones.					
16	La empresa le ha otorgado formación para la adaptación al puesto y el desarrollo eficiente de sus funciones.					

## SOBRE EL AUTOR



**VÍCTOR RAÚL REÁTEGUI PAREDES** - Doctor en administración por la Universidad Nacional Federico Villarreal. Con estudios de maestría en gestión empresarial en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Realizó estudios en ciencias administrativas en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Docente de pregrado y posgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Desempeñó cargos administrativos y gerenciales en la actividad pública y privada, así como de la actividad política. Gestor de negocios de servicios. Desempeñó despachos administrativos como director de departamento, director de escuela, secretario académico, jefe de unidad productiva y otras

asignaciones. e-mail: [victor.reategui@unapiquitos.edu.pe](mailto:victor.reategui@unapiquitos.edu.pe) Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3189-4759>

# LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INSERCIÓN LABORAL EN LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

y de Negocios de la Universidad Nacional  
de la Amazonía Peruana

 [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

 [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)

 [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)

 [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)

# LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INSERCIÓN LABORAL EN LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE **CIENCIAS ECONÓMICAS**

y de Negocios de la Universidad Nacional  
de la Amazonía Peruana

-  [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)
-  [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)
-  [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)
-  [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)