



**FACULTAD DE CIENCIAS FINANCIERAS Y CONTABLES**  
**Concurso de Proyectos de Investigación por Incentivo**

**Métodos de Aprendizaje Para la Capitalización del  
Conocimiento Mypes de Lima Metropolitana**

**Línea de investigación: 17. Finanzas, modelación financiera, Finanzas en  
PYMES**

**Responsable: Dr. Teófilo Fortunato Pacheco Trucios** <https://orcid.org/0000-0002-0307-3833>

**Miembro: Dr. Mario Hipólito Osorio Giraldo** <https://orcid.org/0000-0002-2019-5576>

**Miembro: Mtro. Richard Diaz Chuquipiondo** <https://orcid.org/0000-0002-8282-9589>

**Colaborado: Alum. Sergio Andre Castañeda Pizarro** [orcid.org/0000-0001-8825-7027](https://orcid.org/0000-0001-8825-7027)

**Colaborador: Alum. Fernando Jesús Cuba Huamán** [orcid.org/0000-0003-2034-8226](https://orcid.org/0000-0003-2034-8226)

**2022**

## Índice

I. Introducción.....	9
1.1 Antecedentes.....	9
1.1.1. contexto.....	9
1.1.2 Antecedentes bibliográficos.....	15
1.2 Formulación del Problema.....	17
1.2.1 Formulación del problema general .....	17
1.2.2 Formulación de los problemas específicos .....	17
1.3 Objetivos.....	17
1.3.1 Objetivo general.....	17
1.7.2 Objetivos específicos .....	17
1.4 Justificación .....	18
1.4.1 Justificación .....	18
1.5 Alcances y limitaciones .....	18
1.5.1 Alcances.....	18
1.5.2 Limitaciones .....	19
1.5 Definición de variables .....	19
II. Marco Teórico.....	20
2.1 Teoría del aprendizaje.....	20
2.1.1 El conductismo .....	20
2.1.2 El cognitivismo.....	22
2.1.3 Constructivismo.....	23

2.2 Aprendizaje organizacional .....	24
2.3 El autoaprendizaje .....	26
2.3.1 Aprendizaje auto dirigido .....	27
2.3.2 aprendizaje autorregulado.....	29
2.3.3 aprendizaje autónomo.....	29
2.4 Teoría del desarrollo organizacional .....	30
2.5 La capitalización del conocimiento organizacional.....	30
2.6 Marco conceptual.....	30
III. Método.....	35
3.1 Tipo de Investigación .....	35
3.2 Diseño de Investigación.....	35
3.3 Estrategia para lograr el objetivo .....	35
3.4 Variables .....	35
3.5 Población .....	36
3.6 muestra.....	36
3.7 Técnicas de investigación .....	36
3.7 Instrumentos de recolección de datos .....	36
3.7 Procesamiento y Análisis de datos .....	36
IV. Resultados.....	37
4.1 Contrastación de Hipótesis .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
4.2 Análisis Descriptivo.....	41

V. Discusión de Resultados .....	44
VI. Conclusiones.....	46
VII. Recomendaciones.....	47
VIII. Referencias.....	48
IX. Anexos.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> Análisis comparativo entre el conductismo y neoconductismo .....	21
<b>Figura 2:</b> Los hemisferios del cerebro y su influencia en el aprendizaje y su aplicación	22
<b>Figura 3:</b> Enfoques constructivistas en la educación.....	23
<b>Figura 4:</b> Elementos del aprendizaje organizacional.....	25
<b>Figura 5:</b> Tipos de autoaprendizaje .....	27
<b>Figura 6:</b> Aprendizaje autodirigido.....	28
<b>Figura 7:</b> Proceso de aprendizaje autónomo.....	29

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1:</b> Componente del potencial del conocimiento.....	37
<b>Tabla 2:</b> Leyenda de la tabla 1 .....	37
<b>Tabla 3:</b> Variables de intervención .....	40
<b>Tabla 4:</b> Procedimiento de la capacitación .....	40
<b>Tabla 5:</b> Resultados de la interacción .....	41
<b>Tabla 6:</b> Tabla de Likert adaptada para medir el impacto .....	42
<b>Tabla 7:</b> Tabla de Likert adaptada para cuantificar el impacto.....	42
<b>Tabla 8:</b> Tabla de Likert adaptada para calcular la interacción .....	42

## Resumen

Las pequeñas empresas son para el Perú muy importantes por el aporte de empleo, y su contribución en la generación de producto bruto interno (PBI), aun cuando gran parte en condiciones de informalidad; el estado peruano, tienen diversos programas para promover, formalizar y fortalecer las micro empresas; sin embargo, hasta el momento estos esfuerzos financieros no han tenido los esperados; porque no hay crecimiento sostenido, muy pocas empresas han logrado afianzar la supervivencia y garantizar su desarrollo. Las causas de las deficiencias de crecimiento de las empresas, han sido determinado como falta de gestión, de innovación y aplicación tecnológica; pero a pesar del esfuerzo financiero del estado, las micro empresas continúan un horizonte de existencia tan solo cinco años; ante esta situación y considerando que existe algunos empresarios quienes han surgido de una total carencia de formación académica como es el caso, más conocido mundialmente, de Amancio Ortega, el multimillonario europeo, quien se desarrolló gracias al autoaprendizaje, esta investigación ha planteado experimentalmente, proporcionar métodos de aprendizaje a los colaboradores y emprendedores para conocer cuál será el resultado de este experimento en relación a la capitalización del conocimiento. La investigación tuvo como objetivo general: Determinar el efecto de los métodos de aprendizaje para la Capitalización del Conocimiento de Micro empresas del Lima Metropolitana. Objetivos específicos: Medir el impacto del método de casos para la generación de métodos de trabajo; Cuantificar la relación del método intuitivo con la generación de procedimientos de gestión; Calcular la interacción el método colaborativo con la generación de inventos.

Palabras Claves: Desarrollo empresarial, autoaprendizaje, métodos de aprendizaje, capitalización del conocimiento.

## **Abstrac**

Small companies are very important for Peru for the contribution of employment, and their contribution in the generation of gross domestic product (GDP), even when a large part in informal conditions; the Peruvian state has various programs to promote, formalize and strengthen micro-enterprises; however, so far these financial efforts have not been as expected; Because there is no sustained growth, very few companies have managed to secure their survival and guarantee their development. The causes of the deficiencies in the growth of the companies have been determined as a lack of management, innovation and technological application; but in spite of the financial effort of the state, the micro companies continue a horizon of existence of only five years; Faced with this situation and considering that there are some entrepreneurs who have emerged from a total lack of academic training, as is the case, better known worldwide, of Amancio Ortega, the European billionaire, who developed thanks to self-learning, this research has proposed experimentally, to provide learning methods to collaborators and entrepreneurs to know what will be the result of this experiment in relation to the capitalization of knowledge. The general objective of the research was: To determine the effect of learning methods for the Capitalization of Knowledge of Micro companies in Metropolitan Lima. Specific objectives: Measure the impact of the case method for the generation of work methods; Quantify the relationship of the intuitive method with the generation of management procedures; Calculate the interaction of the collaborative method with the generation of inventions.

Keywords: Business development, self-learning, learning methods, capitalization of knowledge

# I. Introducción

## 1.1 Antecedentes

### 1.1.1. contexto

Desde una perspectiva mundial, la irrupción de las tecnologías de la información y comunicación en los procesos productivos generó que el fenómeno del conocimiento como causa de la innovación fuera evidente y de esta manera permitió a Peter Druker, uno de los más importantes pensadores y teóricos de la administración del siglo pasado, dar a conocer la importancia del conocimiento para la generación del valor, así lo indica, (Forero de Moreno, 2009), lo cual va a popularizar el término sociedad del conocimiento, con lo cual se hace referencia a las personas quienes tienen conocimiento de nuevas tecnologías y las aplican en los procesos productivos.

Respecto a lo antes manifestado, la propuesta de (Druker, 2013) sobre *Knowledge Worker*, en su libro *The Age of Discontinuity*, siendo su primera publicación en 1969, causó gran consternación lo cual llevó a las empresas a fortalecer sus equipos con personas con mayor conocimiento; sin embargo, (Díaz, 2013), plantea que el valor relativo de la información y el valor constante del conocimiento, entendiéndose esto último no lo que le enseñaron a la persona, sino lo que es capaz de aprender, permanentemente, es decir para Díaz, el conocimiento está relacionado con la capacidad de aprender y no con la formación académica necesariamente.

Para Díaz el potencial no se encuentra en la formación académica, sino en el aprendizaje, lo cual se ha opuesto a la corriente mayoritaria quien considera a la academia, como generadora de conocimiento, como es el caso del artículo de (Ibarra-Cisneros, Vela-Reyna, & Ríos-Nequis, 2020), donde se evalúa el desempeño de la universidad en lo

relacionado del capital intelectual; porque es la organización cuyo fin es potenciar el capital del conocimiento.

A favor de Díaz se encuentra (El Herald, 2018), el cual da a conocer como empresas como IBM, Ernest & Young, Costco, Google, entre otras prestigiosas empresas, califican más la experiencia, el emprendimiento, la capacidad para generar soluciones, que los títulos y grados académicos. De acuerdo a la información no se desecha la formación académica, pero las empresas prefieren a colaboradores quienes puedan aportar desde la creatividad, que desde soluciones preestablecidas y propuesta de la academia.

El motivo de optar por personas, quienes puedan crear o recrear soluciones, es porque su conducta respecto a su idea es dinámica; pues se gesta a partir de la determinación del problema; en cambio quienes lo hace desde su memoria académica, la hacen mecánicamente, recordando un texto o una clase. Cabe indicar que no todos los graduados y titulados, tienen una actitud mecánica, por lo cual los reclutadores prefieren examinar la capacidad de reaccionar a situaciones, en lugar de colocar en primer lugar las referencias académicas.

El caso de Ortega Gaona: (O'Shea, 2011), da a conocer la infancia pobre, llena de carencias y con una formación académica elemental se convirtió posteriormente en uno de los empresarios más importantes del mundo, de acuerdo a (Fernández, 2022), y tras un análisis estadístico la fortuna del dueño de Inditex está asciende a 68 mil millones de dólares americanos, y se encuentra entre las persona más ricas del mundo, quien ni siquiera terminó la escuela elemental.

Asimismo, se encuentra Warren Buffett, un multimillonario, que de acuerdo a (FORBES, 2021), es la fortuna número ocho del mundo, este magister, se inició en la actividad empresarial, a la edad de 11 años ya pagaba impuestos, por lo tanto, ni a Ortega,

no a Buffett, aprendieron en la escuela y menos aún la universidad a gestionar el conocimiento.

Lo importante de los empresarios antes mencionados no está en quien les enseñó; sino como aprendieron; como dan a entender (Correa-Díaz, Benjumea-Arias, & Valencia-Arias, 2019), desde hace algunas décadas se ha empezado a orientar el estudio de la capitalización del conocimiento hacia el aprendizaje, es decir a los métodos para incrementar el valor total del conocimiento.

Ortega y Buffett, empezaron siendo micro empresarios y han logrado convertir a sus organizaciones en empresas globales, este desarrollo no es usual; pues por lo general los niveles alcanzados por ellos se logran en más de una generación. Por otro lado, en el Perú, miles de empresas cierran; sin ni siquiera haber superado la barrera de la fase de la micro empresa.

Considerando la evidencia fáctica, es muy posible que el desarrollo de la empresa esté ligado a los métodos de autoaprendizaje del personal y no solo al capital del conocimiento proporcionado por los centros de estudios, a continuación, se analiza la realidad nacional de la pequeña empresa la cual es el ámbito de estudio.

Al respecto de las micro empresas son un elemento importante para el desarrollo de los países en general y particular del Perú; sin embargo, existe un marcado estancamiento y el ciclo de existencia muchas veces solo alcanza los cinco años, al respecto Global Entrepreneurship Monitor menciona que existe una relación entre la innovación y el corto ciclo de existencia, (Gestión, 2017); pero también existe otras evidencias empíricas, que estarían revelando otras causas, como el de falta de gestión eficiente y efectiva.

Al respecto de la causa de cierre de Mypes por gestión (Hidalgo, 2022), señala como factores “falta de planificación, organización, dirección y control”, lo cual se

resume a la falta del proceso administrativo eficaz, esto debido al parecer a la falta de formación en este sentido o a la práctica de dicho proceso.

Pero el nivel de mortandad de las empresas, no solo es en Perú, en México sucede lo mismo, (Muñoz, India, Gonzáles, & Alvarez, 2019), “se encuentra por encima de los siete años... Los motivos del cierre son diversos...herramientas tecnológicas” (p.2). De esta manera se pueden establecer hasta tres elementos que podrían estar causando el cierre de las pymes, como son la falta de innovación, la carencia de una gestión eficaz y lo último la ausencia de uso de las herramientas tecnológicas.

Otro elemento importante en la realidad de las micro y pequeñas del Perú, (COMEXPERU, 2020), “los trabajadores empleados en las Mypes en 2020 tenían 32 años y contaban con un nivel educativo equivalente a secundaria incompleta” (p.10), obviamente debido a esa descripción, las personas quienes conforman las organizaciones de las micro empresas no haya recibo orientación para interiorizar la innovación, la gestión y la aplicación de la tecnología al desarrollo personal y emprendedor.

Al respecto de la formación educativa, los estudiantes japoneses aprenden los procedimientos de gestión y de calidad en la escuela primaria, donde desarrollan actividades que les permiten interiorizar estos elementos, por lo cual los hacen colaboradores con un alto rendimiento, es así como llevan aritmética de negocios, cuando tiene 12 años, (Fundación educativa internacional para la excelencia , 2020); esto obviamente coloca a Japón en una posición de excelencia y con elementos de mayor estabilidad para las empresas.

En Europa, como son los casos de Alemania, Francia, Italia, Suecia, Reino Unido, donde se imparten educación financiera en las escuelas, con una formación que les permite tener un hogar financiado; pero los principios financieros una vez adquiridos no

pueden servir solo para el hogar; sino para toda la vida incluido obviamente el emprendimiento.

Respecto a la formación académica escolar obviamente en Perú, los egresados de las escuelas secundarias, no han interiorizado la gestión, ni las finanzas personales, tampoco la relación entre la tecnología y la innovación; pues independiente que se realicen concursos, estos son presentaciones de experimentos conocidos y replicados, la educación es un elemento transversal, para adquirir competencias de gestión, tecnológicas y de innovación, por lo cual es obvia la desventaja formativa tanto de colaboradores y emprendedores de las Mypes, pues los unos y los otros no alcanzan la formación universitaria, lo cual por otro lado no garantiza el sostenimiento de las empresas.

Respecto a la relación universidad y desarrollo empresarial, cabe indicar que recién a partir de la ley 32022, se incluyen los temas de emprendimiento, innovación, con una orientación a la disciplina científica y se integran las incubadoras empresariales, es decir que hasta el 2014, en la mayoría de las universidades no se prepara a los estudiantes a prospectar su vida dirigiendo una empresa, pues no se les proporcionada la orientación al respecto, en tal sentido, separa a las empresas dirigida por egresados universitarios no representa una gran diferencia; pues no existía la formación para direccionar empresas.

A partir de la información recolectada, la causa posible para la corta existencia de las empresas está en la falta de formación, en tres puntos fundamentales, la gestión, la innovación y el uso de la tecnología para el emprendimiento y desarrollo empresarial; sin embargo, en el presupuesto público existe gastos en formación emprendedora, y tanto el Ministerio de Trabajo y de la Producción, realizan actividades para capacitar a los emprendedores.

Pero, al parecer el gasto público en capacitación no parece tener los objetivos deseados en cuanto al empoderamiento de la Mypes, pues, basta hacer una correlación en

qué medida un profesional, formado antes del 2014, sin competencias académicas sobre emprendimiento e innovación podrá orientar a emprendedores con apenas la secundaria a realizar gestión, con innovación y tecnología de manera sinérgica.

Hoy las universidades están alineando sus sílabos por competencias, y dentro de algunos años, la gran mayoría de universidades tendrá a profesionales formados con lineamientos de emprendimiento, gestión, innovación y tecnología, todos esto posibilitará una nueva generación de emprendedores profesionales, formados desde la academia para hacer y ser empresarios; pero esto no garantiza el empoderamiento de las Pymes, porque los colaboradores, son quienes también deben tener estos elementos conductuales, para el desarrollo de las organizaciones.

Pero, si bien en el futuro podrán existir emprendedores y colaboradores con una formación conductual orientada al desarrollo empresarial, esto no representa una solución para el problema actual, pues las micro empresas continúan cerrando y ello genera problemas enormes; pues el empleo informal se incrementa, personas con edad de jubilación no tienen un seguro y se suscitan una serie de problemas colaterales.

El problema de corta existencia de las micro empresas, como se ha determinado tienen varias causales, pero todas ellas tienen algo en común el aprendizaje, en tal sentido esta investigación se basó en experimentar la aceleración del proceso de autoaprendizaje en edad adulta, como elemento catalizador del incremento del capital del conocimiento, lo cual eventualmente consolidaría el mejoramiento de la gestión, la innovación y el uso adecuado de la tecnología para asegurar el desarrollo de la organización empresarial.

Vale indicar que esta fue una investigación experimental, consideró como indicios empíricos los resultados de dos grandes empresarios, como lo son Ortega y Buffett, respecto a su autoaprendizaje en lo relacionado al mundo de los negocios; por lo tanto, la formulación del problema de esta investigación experimental se propuso estudiar, los

efectos de enseñar métodos de aprendizajes a los colaboradores de las micro empresas para la capitalización del conocimiento al interior de las micro empresas.

### ***1.1.2 Antecedentes bibliográficos***

Ambrosio (2018), tesis, *Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla*, se devela la relación, existente entre el aprendizaje organizacional y el compromiso organizacional, afectivo, de implicación, de continuidad. Si bien una investigación realizada en el ámbito educativo, es un antecedente, el cual sirve a este estudio por analogía, pues evidencia la relación entre el aprender y el compromiso en el entorno de la organización. La idea generalizada es que la escuela y los otros centros de educación preparan a las personas para ser competentes laboralmente; por lo tanto, a la empresa es visualizada como el lugar donde se pone en práctica el conocimiento; sin embargo, esta idea progresivamente se está cambiando, porque las grandes empresas tienen sus centros de investigación y asimismo tienen universidades corporativas, donde finalmente forman a sus colaboradores.

Sin embargo, la esencia del aprendizaje organizacional, es el mismo tanto en la escuela, como la empresa, en este sentido, considerando la analogía, nos permitirá conocer cómo se puede desarrollar el aprendizaje en la organización empresarial.

Arce y Chávez (2019), tesis cuyo título *Aprendizaje individual vs Aprendizaje organizacional*, es una investigación de gabinete, cualitativa, la cual concluye con la existencia de una sinergia entre el aprendizaje individual, el cual se potencia en un ambiente organizacional. La diferencia entre el trabajo en mención el cual se realiza para profesionales y en empresas transnacionales; esta investigación es aplicada, experimental y se realizará en micro empresas, donde la formación promedio es secundaria no concluida.

Santiago y Reyes-Bossio (2019), artículo científico, denominada *Calidad de vida profesional y aprendizaje organizacional en una muestra de colaboradores de servicio y producción de un restaurante de Lima*. Es una investigación cualitativa, con un muestreo no probabilístico intencional, con un tamaño de muestra 189. El resultado de esta investigación demuestra la existencia de una relación positiva entre la variable independiente y dependiente.

Por otro lado, cabe indicar que la investigación se realiza a colaboradores profesionales, lo cual es completamente diferente, a esta investigación, porque los colaboradores de la micro empresa son mayoritariamente, personas sin credenciales universitarias; no obstante, la relación es la misma.

González (2019), tesis doctoral denominada, *La dirección del conocimiento y el aprendizaje organizacional en las empresas productoras de camarón de la provincia de El Oro, Ecuador*, fue una investigación cuantitativa, de alcance exploratorio, descriptivo, correlacional explicativo, con un diseño no experimental transversal, con una muestra de 630 productores. Destaca la relación positiva de la cultura organizacional y la dirección del conocimiento; todo esto aplicable a empresas con cierto nivel de consolidación, en cuanto a las micro empresas peruanas, existe una realidad diferente, la cultura organizacional gira alrededor de la conducta y decisiones de sus líderes, porque el número de colaboradores es pequeño y, por otro lado, no existe un proceso de integración, por su corto tiempo en el mercado.

Grützner (2019), *La gestión de conocimiento y el aprendizaje organizacional en una empresa pequeña e internacional de Colombia: caso de estudio en el sector educativo*, tras los estudios de casos a diversas instituciones educativas, llega a la conclusión que el Instituto Cultural Colombo Alemán, tiene la mejor gestión del

conocimiento, el cual le ha permitido crecer e internacionalizarse, con una interacción importante relacionada con los factores tecnológicos y culturales.

García (2019) *Gestión del conocimiento y eficiencia en proyectos*, establece la relación positiva de una metodología estandarizada, frente a una metodología convencional, generándose de esta manera un factor positivo para las empresas donde se institucionalice la metodología generándose de esta manera un crecimiento del conocimiento.

## **1.2 Formulación del Problema**

### ***1.2.1 Formulación del problema general***

Cuánto es el efecto de los métodos de aprendizaje para la Capitalización del Conocimiento de Micro empresas del Lima Metropolitana.

### ***1.2.2 Formulación de los problemas específicos***

PE1. Cuánto es el impacto del método de casos para la generación de métodos de trabajo.

PE2. Cuánto es la relación del método intuitivo con la generación de procedimientos de gestión.

PE3. Cuánta es la interacción del método colaborativo para la generación de inventos.

## **1.3 Objetivos**

### ***1.3.1 Objetivo general***

Determinar el efecto de los métodos de aprendizaje para la Capitalización del Conocimiento de Micro empresas del Lima Metropolitana.

### ***1.7.2 Objetivos específicos***

OE1. Medir el impacto del método de casos para la generación de métodos

de trabajo.

OE2. Cuantificar la relación del método intuitivo con la generación de procedimientos de gestión.

OE3. Calcular la interacción el método colaborativo con la generación de inventos.

## **1.4 Justificación**

### ***1.4.1 Justificación***

Justificación teórica: El propósito es relacionar dos variables, hasta el momento no estudiadas a nivel de las micro empresas, en tal sentido esta investigación aportará evidencia hasta el momento no recogida como parte de un estudio experimental, lo cual posibilitará iniciar la construcción de un modelo operativo para impulsar el autoaprendizaje dirigido a la conformación de competencias de emprendedoras.

Justificación metodológica: Al ser esta una investigación experimental, el proceso metodológico tendrá un aporte significativo, que es una investigación, cuyas variables no se encuentran en su estado natural, es decir no existen evidencia científica anterior que demuestre la relación entre los métodos de autoaprendizaje y el fortalecimiento de las organizaciones empresariales.

Justificación práctica: Contribución al desarrollo del sector de la micro empresa a partir del aporte en la formación del personal en lo relacionado a de métodos de aprendizaje. aportar eventualmente a incrementar el capital del conocimiento, lo cual, al presentarse como un proceso, se puede replicar en las diversas compañías.

## **1.5 Alcances y limitaciones**

### ***1.5.1 Alcances***

El alcance territorial se limita al Lima metropolitana, y al sector de la micro empresa de la sección manufacturera.

El alcance cognitivo es para todas las micro empresas de los países en vías de desarrollo.

### ***1.5.2 Limitaciones***

Falta de contacto con personas que han demostrado tener un autoaprendizaje excepcional en cuanto a la gestión empresarial, como es el caso de Ortega Gaona o Warren Buffett, quienes podrían haber acelerado la investigación; sin embargo, el autoaprendizaje es algo propio de cada quién, es talvez lo más íntimo en relación a como capitalizar el conocimiento.

Difícil aceptación de los empresarios, porque la gran mayoría de micro empresas son informales y por este motivo no están interesadas en participar en investigaciones, pues consideran que esto las ponen en evidencia.

La medida de bioseguridad no permitió un trabajo más interactivo de manera personal durante la búsqueda de empresas para la investigación, como de las empresas que finalmente aceptaron.

### **1.5 Definición de variables**

Métodos de Aprendizaje: son las diversas modalidades de promover el aprendizaje de los estudiantes, en este caso de los colaboradores de las organizaciones empresariales.

Capitalización del Conocimiento Mypes: Es la forma incrementar el conocimiento de la empresa mediante productos como ideas, nuevos modelos, productos, mecanismos, procedimientos, todo aquello que implique mejorar en todos los sentidos y las áreas de la organización de las micro y pequeñas empresas.

## **II. Marco Teórico**

### **2.1 Teoría del aprendizaje**

Desde los inicios de la civilización occidental se planteó el tema del aprendizaje al respecto existían básicamente dos escuelas filosóficas, las cuales abordan el tema desde sus perspectivas, por lado estaba Sócrates quien sobre la base de la mayéutica relacionaba el aprendizaje como un parto, teniendo al mentor en calidad de un orientador del proceso y al aprendiz como el eje de su propio aprendizaje, han pasado muchos siglos y al parecer Sócrates se encuentra en la vida académica, puesto que hoy se plantea la labor del docente como un facilitador del conocimiento; pero considerando el tema de la investigación se revisará algunas teorías del aprendizaje.

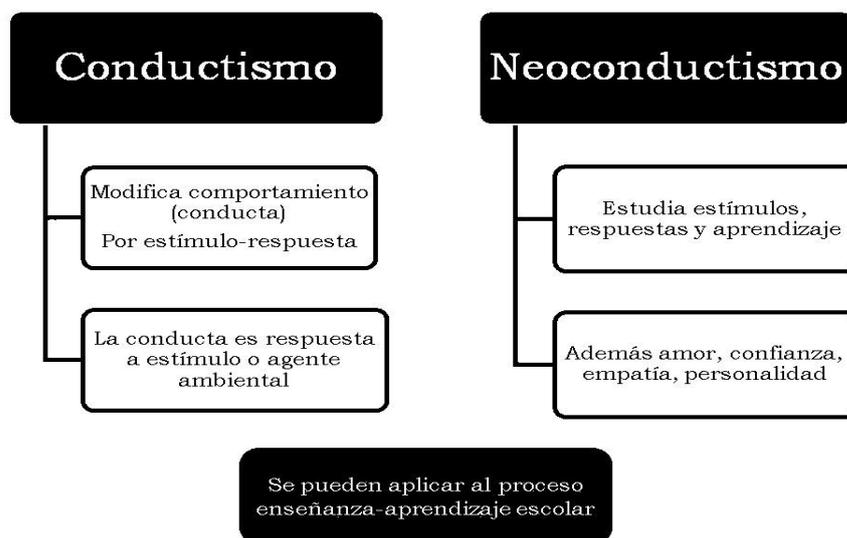
#### **2.1.1 El conductismo**

Existen diversas teorías y escuela del aprendizaje el conductismo es una de ellas y tiene a la disciplina científica de la psicología como su eje central, al respecto el aprendizaje se pone de manifiesto cuando se pone de manifiesta con un cambio conductual y cuya forma de lograr los cambios es mediante estímulos, los exponentes más relevantes de esta escuela son Iván Pavlov, Jhon Broadus Watson, Burrhus Frederic Skinner, entre otros, considerando la conducta y sus influencias en el aprendizaje

La conducta de los adultos para un niño y las de un líder para sus seguidores siempre han sido un incentivo de aprendizaje; sin embargo, si bien es indiscutible que esta situación se genera en las organizaciones empresariales, los resultados tanto en personas relacionadas por consanguinidad o por relaciones laborales, no tienen 100% de efectividad; pues las personas en condición de libertad pueden elegir que aprender o imitar, sin llegar a interiorizar el principio del proceso.

Respecto al modelo y el seguidor corporativo, pongamos en relevancia a un joven ejecutivo, quien tomo los elementos de la vestimenta, copia los gestos; pero no la estructura lógica de los procedimientos, por lo tanto, el colaborador en mención, es un reflejo estético del liderazgo, quien posiblemente nunca llegará ascender dentro del conglomerado corporativo; sin embargo, no se puede negar el conductismo como una forma de aprender corporativo de quienes se inspiren en un líder y tomen como base la lógica de decisiones.

**Figura 1:**  
*Análisis comparativo entre el conductismo y neoconductismo*



*Nota:* Es una representación que establece las diferencias entre el conductismo y el neoconductismo, en la escuela, en este trabajo se establecerá como se realiza en las organizaciones. La imagen es de (Ángel, 2012).

En las organizaciones empresariales los gerentes son muy importante para la implementación del conductismo y/o neoconductismo, por este motivo se les motiva a que se conviertan en líderes, pues de esta posición pueden mejorar e implementar la escuela en referencia, generando premios psicológicos y económicos que orillen a los colaboradores a adquirir una nueva conducta más proactiva con el desarrollo de la organización; sin embargo, tal como se ha puesto de manifiesta en esta investigación, esto

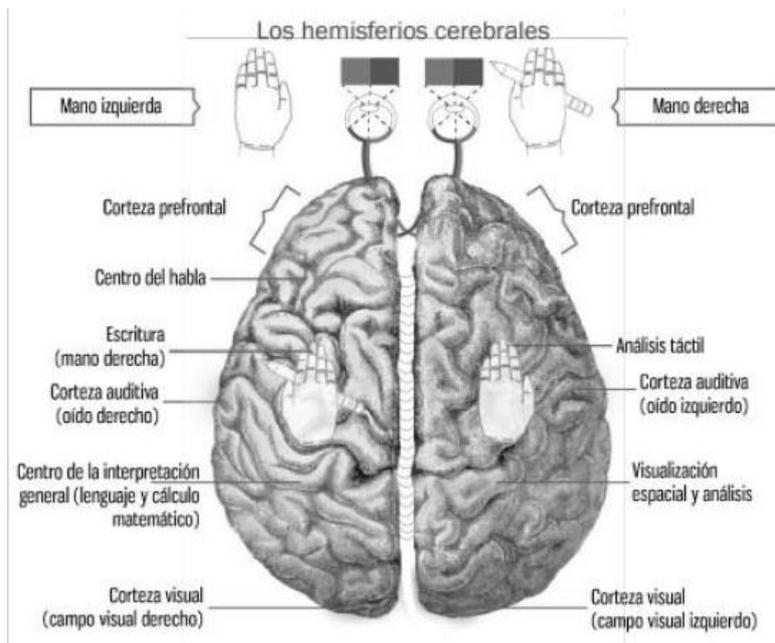
no es posible porque los emprendedores, no están muy lejanos en formación de sus colaboradores.

### 2.1.2 El cognitivismo

Al respecto se considera no solo los factores relacionales sociales como la conducta aprendida o estimulada por parte de un líder o modelo, sino factores genéticos los cuales influyen en la forma de aprenden o seleccionar el contenido de lo aprendido y el nivel de ejecución de lo aprendido.

#### Figura 2:

Los hemisferios del cerebro y su influencia en el aprendizaje y su aplicación



*Nota:* Se puede apreciar la relación opuesta-complementaria del cerebro y como está es un conjunto con dos particulares las cuales influyen al momento de seleccionar la forma de aprender y la forma de expresar el aprendizaje en su aplicación. Fuente: (Peñalosa, 2017).

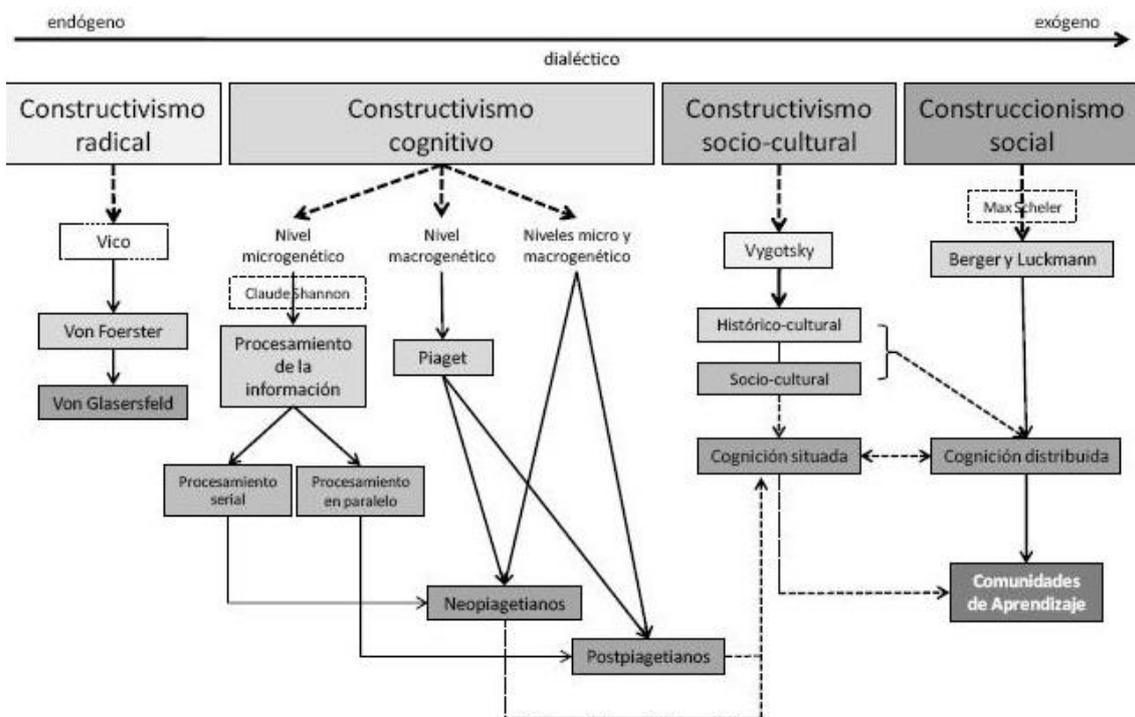
El cognitivismo revela, porque una persona puede aprender algo y hacerlo con destreza, mientras otras personas, pueden repetir el concepto, pero al momento de ejecutarlo los resultados son variados; por este motivo, en las gran compañías, se realizan diversos

exámenes para conocer más profundamente a los postulantes y saber el nivel de relación entre lo que pueden saber cómo lección aprendida y lo posiblemente realizable, todo esto permite a las empresas asegurarse el desarrollo, lo cual no sucede en las micro empresas las cuales disponen de poco capital para el reclutamiento y el mantenimiento de personalmente altamente calificado.

### 2.1.3 Constructivismo

Es una escuela la cual considera, (Tigse, 2019) “el estudiante no adquiere el conocimiento de una forma pasiva sino activa –propiciando- un aprendizaje significativo, y utiliza enfoques que reconocen la importancia de emplear y cuestionar los modelos mentales ya presentes en los estudiantes para así mejorar”(p.25), y estos pueden ser variados de acuerdo a la figura 3, haciendo referencia a las diferentes condiciones y espacios los cuales tienen una confluencia con la parte biológica.

**Figura 3:**  
Enfoques constructivistas en la educación



Nota: los diversos enfoques del constructivismo, que tiene al alumno como el eje central del aprendizaje. Fuente: (Serrano & Pons, 2011)

De alguna manera todos construyen su propio conocimiento pues al recibir la información la seleccionan adicionalmente de recordarla para reproducirla en diversas condiciones se presentan diversas contingencias, por lo cual el constructivismo puede situarse en diversas condiciones lo cual se ve representada por la diversos enfoques, en lo referido a al espacio o entorno empresarial, el colaborador puede tomar diversas decisiones, en relación a su proyecto de vida, por eso las empresas cada día más influyen en integrar las perspectivas personales con las corporativas.

Pero todas las teorías influyen en el proceso, porque tienen diferentes elementos los cuales de alguna manera son complementarios al respecto, (Mesén, 2019), da a conocer que en todo proceso la dinámica genera interacción de las teorías, en las empresas pasa lo mismo aun cuando algunas organizaciones hayan construido sus propias universidades corporativas, para alinear las competencias y manejar los procesos de aprendizaje.

## **2.2 Aprendizaje organizacional**

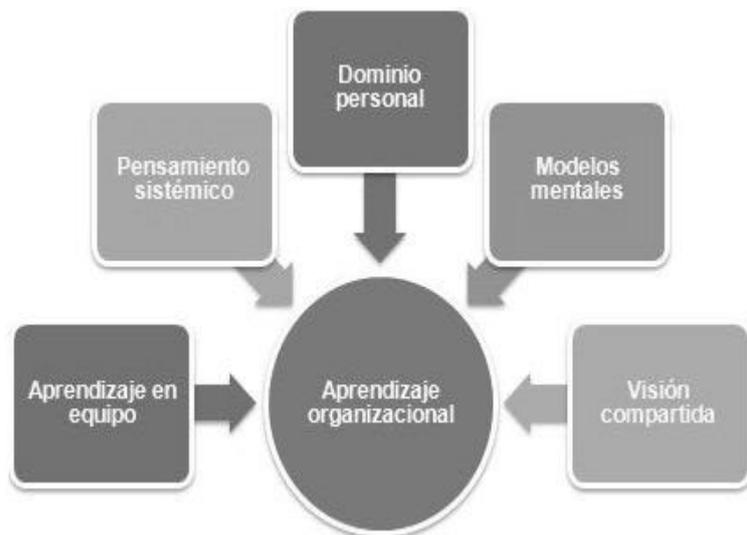
El aprendizaje tiene un entorno social y organizacional, teniendo como base el concepto general de organización, este es el conjunto de personas con un mismo objetivo y quienes tienen diferentes funciones complementarias y consecutivas, en tal sentido, (Mayorca-Capataz, Mayorca-Beltrán, & Padilla-Castilla, 2017) “el ser humano empezó a tallar piedra y pedernales para fabricar armas, a emplear astillas afiladas, utilizar arados de hierros en lugar de maderas, a implementar el uso de la energía hidráulica... tecnológicos en el arte de fabricar” (p.241), básicamente todos los logros tecnológicos son resultado de la investigación aplicada, por lo tanto detrás un aprendizaje desde que el ser humanos empezó a buscar las formas de mejorar su calidad de vida.

Hoy en día se relaciona el aprendizaje organizacional al que se realiza al interior de las empresas en tal sentido, (Aquino, 2018) “el aprendizaje organizacional es un aprendizaje social ya que esto es un condicionamiento operante en donde el

comportamiento es la consecuencia que se espera que los individuos hagan luego de un periodo de observación y experiencia” (p.2), por lo expuesto, a la observación, la experiencia, etapa previas del aprendizaje y posiblemente de la innovación cuando surge la inventiva y la correlación con otros conocimientos previos.

Pero hoy mega transnacionales es decir empresas ubicadas en diversos continentes como el caso de la marca McDonald con más de un millón de empleados, si bien la mayoría de establecimientos son franquicias la políticas son iguales en todos los puntos de ventas, al respecto (López, 2018) “el aprendizaje organizacional entonces, emerge como un proceso multinivel que involucra, influye y afecta, individuos, grupos y organización” (p.125), entonces en las grandes empresas existen múltiples espacios de aprendizaje organizacional, los cuales pueden estar en competencia por el desarrollo.

**Figura 4:**  
Elementos del aprendizaje organizacional



Nota: El aprendizaje tiene varios elementos, los cuales se pueden identificar en la figura. Fuente: (Torres, 2015, pág. 1)

Cabe indicar como da a conocer, (Cardona-Arbeláez, Del Río-Cortina, Romero-Severiche, & Lora-Guzmán, 2019) hace una diferencia entre el aprendizaje organizacional en este caso la empresa, el nivel grupal es decir el conjunto de personas

dentro de la organización y del individuo, desde otra perspectiva, las organizaciones y los grupos enseñan, porque de alguna manera ya sea formal o informalmente intentan influir o enseñar a las personas, en tanto el individuo es quien decide aprender.

Asimismo en el trabajo de (Cardona-Arbeláez, Del Río-Cortina, Romero-Severiche, & Lora-Guzmán, 2019) “resalta que la curva de aprendizaje se manifiesta en la transferencia de conocimiento entre los colaboradores de una empresa” (p.47), cabe indicar que los indicadores de aprendizaje sirven para el desarrollo de las organizaciones pues proporcionan información para la toma de decisiones, como es el apalancamiento de la producción, la cual se suscita cuando el personal alcanza un nivel de aprendizaje- rendimiento, lo mismo sucede con las otras áreas como las ventas.

Pero hay un tema importante, en el aprendizaje y apalancamiento y es el espacio donde se genera la experiencia mientras que para el personal de producción se gesta en la planta el personal de ventas lo realización en la interacción público externo, todo ello hay una influencia en cuanto a las novedades e innovaciones a proponer en las organizaciones empresariales más dinámicas.

### **2.3 El autoaprendizaje**

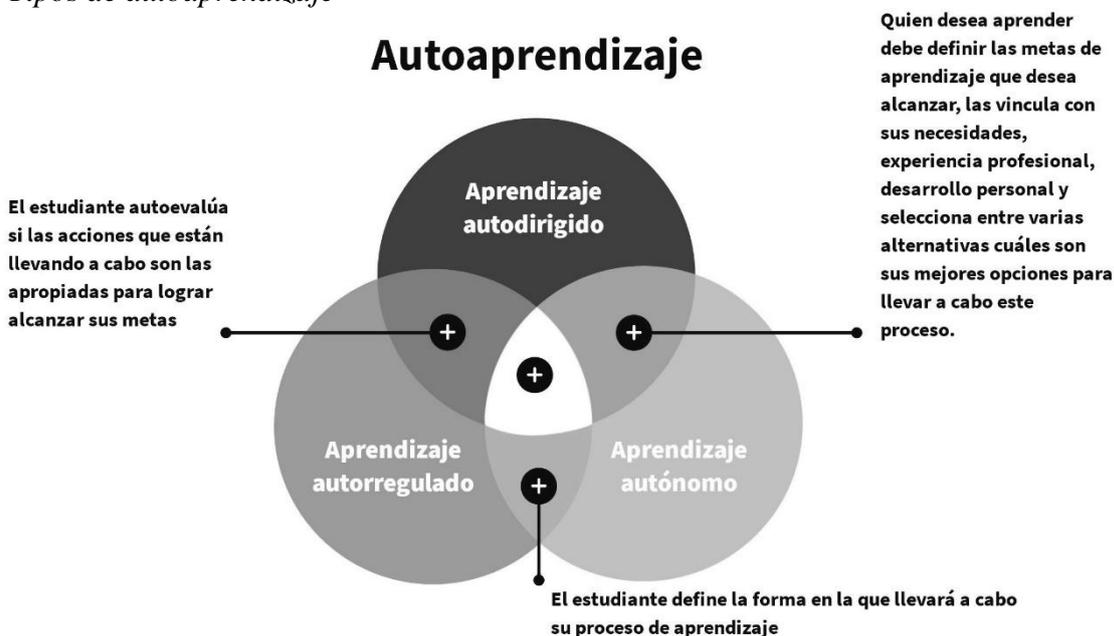
De acuerdo al doctor La Torre, (La Torre, 2021), hoy las personas tienen las mejores condiciones para el autoaprendizaje, al ser un aldea global, las personas pueden conseguir todo tipo de información en pocos segundos, algo totalmente diferente hace cincuenta años, donde para conseguir un libro las personas debían hacer largas colas.

La disponibilidad de recursos es casi infinita en relación a la disponibilidad de tiempo dedicado al aprendizaje, pero hay algo mucho mejor es la oportunidad de escuchar a diversas personas con estilos y técnicas diversas para acelerar al aprendizaje, hoy una persona puede estudiar matemáticas en videos divertidos, de esta manera los autodidactas pueden elegir que estudiar, quien puede enseñarle mejor y el tiempo disponible para

estudiar y repetir la clase divertido en cualquier momento, lo cual la humanidad pasa el mejor momento para alguien con la habilidad del autoaprendizaje.

Al respecto del autoaprendizaje, de acuerdo al doctor La Torre es algo que debe ser incluido por el sistema educativo, pues independiente del interés de aprender, el ser humano frente a la computadora está aprendiendo, sin ni siquiera ser conscientes del proceso en tal sentido la academia debe poner énfasis y las empresas también pues esto facilitará el incremento del capital del conocimiento.

**Figura 5:**  
*Tipos de autoaprendizaje*



*Nota:* La figura cinco da a conocer los tres tipos de autoaprendizaje. Fuente (Ipinimg, 2017, pág. 1)

### **2.3.1 Aprendizaje auto dirigido**

Al respecto existe diversas apreciaciones, (Prince, 2020), “Actualmente puede decirse que se agrega el autoaprendizaje, cuando la persona adquiere la información, bien sea por sí misma o con mediación y herramientas que se le provean” (p.3); si bien para muchas personas el aprendizaje se limita a la adquisición de la información, esto se contrapone con el aprendizaje por competencia, la cual establece, como requisito para la obtención del

aprendizaje el saber hacer, la realización de un producto, sobre la base de la información obtenido, porque la recordación de un información puede resultar una ventaja y para algunas trabajo donde solo sea necesario memorizar el concepto bastaría; pero la organización empresarial donde se aplica para lograr la ventaja, no basta con la recordación de la información.

**Figura 6:**  
Aprendizaje autodirigido



Nota: En la figura seis se aprecia los cinco elementos propuestos por, (Moratilla, 2021, pág. 102)

En el aprendizaje (Moratilla, 2021), indica “en la práctica educativa están entrelazadas y la relación entre el docente y el estudiante tiende a ser más colaborativa”, por este motivo en las grandes empresas tienen un sistema de mentores, los cuales facilitan el desarrollo de los colaboradores; en las pequeñas empresas no existe el mentoring, en las micro empresas, es importante que un líder de la organización asuma este rol; pero cabe indicar que las diferencias de conocimiento entre el jefe y los colaboradores es ligera, por lo tanto, al parecer se debe empoderar a los líderes para lograr de este tipo de aprendizaje auto dirigido.

### 2.3.2 *aprendizaje autorregulado*

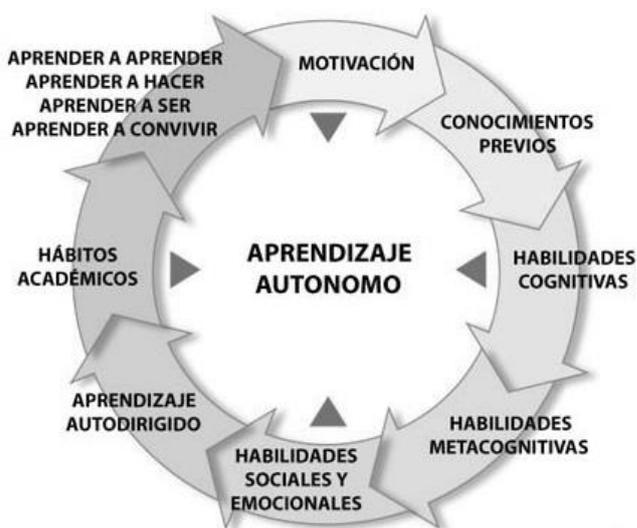
Con respecto a este tipo de aprendizaje, (Marcelo & Rijo, 2019), “los estudiantes son capaces de planificar, dirigir, aprovechar y establecer sus propios objetivos para dominar su propio aprendizaje y aplicar los conocimientos en diferentes contextos” (p.62). esto significa que los procesos de gestión del conocimiento están bajo la regulación del propio alumno, mientras el objetivo está planificado como parte de la academia.

### 2.3.3 *aprendizaje autónomo*

El aprendizaje autónomo, es el nivel más elevado del interés de las personas por desarrollar conocimiento, en el cual las personas de manera personal establecen todos los mecanismos; mientras la academia le brinda las condiciones para el cumplimiento de los mecanismos para lograr la acreditación, es el estudiante quién decide casi todo lo relacionados a su aprendizaje; pero es en cuanto al conocimiento acreditado; pero las personas pueden desarrollar su propio emprendimiento de conocimiento independiente de una acreditación, y este es talvez la forma, en que muchos empresarios exitosos han logrado el triunfo.

**Figura 7:**

*Proceso de aprendizaje autónomo*



*Nota:* Modelo de aprendizaje autónomo. Fuente (WIKI, 2017, pág. 1)

## **2.4 Teoría del desarrollo organizacional**

El crecimiento de las organizaciones empresarial, cuatro fases definidas. fundar, crecer, expansión y declive; sin embargo, el desarrollo, (Ortiz-Gutiérrez, Galindo -Henao, Valbuena -Rodríguez, Clavijo -Peña, & Duarte -Leguizamo, 2021) “está relacionado con la calidad de vida de los trabajadores y cómo ello puede contribuir a mejoras en una unidad empresarial” (p.25), y la calidad de vida es el empoderamiento del ser humano y su total realización de manera sinérgica con el desarrollo de la organización empresarial.

Al respecto de la sinergia (Londoño & Arcila, 2014), en su libro plantean casualmente la combinación el desarrollo humano y organizacional, para lo cual quienes deben estar enfocados en hacer esto posible, es decir generar las condiciones son los empresarios, quienes en su calidad de jefes deben convertirse en líderes del desarrollo y evaluación de sus colaboradores y de su empresa de manera sinérgica.

## **2.5 La capitalización del conocimiento organizacional**

Si bien no existe una teoría al respecto, si existen una sería de trabajos donde plante la creación de valor a partir de la gestión del conocimiento de los miembros de la organización y la capitalización intelectual, (Barrera-Ramírez, Sabido-Domínguez, & Salazar-Cantón, 2019)“las organizaciones tienen que adaptarse al cambio y buscar y encontrar nuevas maneras de hacer las cosas y prestar sus servicios” (p.34), y todo ello solo se puede hacer con innovación y propuesta creativas, las cuales deben tener un efecto de beneficio para los colaboradores.

## **2.6 Marco conceptual**

Métodos de Aprendizaje: es el conjunto de técnicas desarrolladas por los docentes y los alumnos con la finalidad de construir conocimientos, estos se materializan en actividades y productos para darle sostenibilidad al aprendizaje.

Capitalización del Conocimiento: se indica, (Hernández, 2013) como el “uso del conocimiento como herramienta en la mejora de los procesos agregando valor en todas las áreas de la organización para la producción del bien o servicio”,

Micro y Pequeña empresa: unidades productivas en el caso de las micro que no supere los 150 Unidad Impositiva Tributaria (UIT) y tengan entre 1 y 10 trabajadores en planilla. En el caso de la pequeña empresa tiene ese calificativo empresa que tenga un ingreso a partir de más de los 150 hasta las 1,700 UIT y entre 1 a 100 trabajadores.

Método de casos: respecto a este método se indica, (Tecnológico de Monterrey, 2019) “consiste en presentar al estudiante con situaciones problemáticas de la vida real para su estudio y análisis” (p.2), como se indica el método de casos fue diseñado para ser ejecutado, mediante una prestación previa conocimiento básicos para la aplicación del método.

Como se indica (Tecnológico de Monterrey, 2019), existe un procedimiento el cual parte del planteamiento del problema, para lo cual debe diferenciarse entre el problema fáctico, con el problema científico, a partir de la problematización, el método de casos plantea el análisis, evacua resultados y los contrasta, con otras posibles soluciones.

El método de casos, tienen diversos modelos, algunos más académicos, para este trabajo de investigación se realizará el modelo de resolución de problemas (Rodríguez, 2020), estableciendo seis pasos: Conceptos previos, orientación general, definición y formulación del problema, generación de alternativas y toma decisiones, siendo este el método para la aplicación.

Método intuitivo: Este fue desarrollado Johann Heinrich Pestalozzi, plantea una educación desde la acción (Rodríguez R. , 2017), y esto es fundamental para la

conformación del aprendizaje en las organizaciones; porque en ellas las personas están realizando y operativizando acciones, las cuales si bien pueden ser mecánicas, es necesario acrecentar, el análisis de la acción; lo cual no se presenta, cuando no existe un modelo para orientar el análisis.

Cuando las acciones son rutinarias, las personas no vislumbran y este punto es crucial para motivar y estimular el razonamiento intuitivo, aquí no se menciona el pensamiento intuitivo, porque con el esclarecimiento de las inteligencias múltiples, se pone en evidencia, que los procedimientos racionales de una persona con inteligencia lógica matemática son diferentes a la de una persona con inteligencia cinética, el que un jugador no se detenga a escribir una aplicar una fórmula para su disparo de larga distancia; no significa que no haya razonado.

El personal de las organizaciones de pequeñas y micro empresas, tiene mucha intuición, debido a su carencia de conocimiento formal; sin embargo, esta intuición debe orientarse para el desarrollo laboral, por este motivo la intuición, como método de aprendizaje y de solución es importante para las empresas.

Método colaborativo, de acuerdo a (Universidad EIA, 2020) “El aprendizaje colaborativo se vincula directamente con los enfoques cognitivistas y constructivistas y se ha desarrollado en el ámbito de la psicología educativa”, (p.4). para su aplicación se debe considerar el liderazgo efectivo, (Cámara de Málaga, 2019), y los siguientes elementos como los objetivos, la comunicación, el sentido de pertenencia y el protocolo; todo esto se tomaron en consideración para hacer el experimento.

Métodos de trabajo, uno de los elementos más importantes para el desarrollo de las empresas son los métodos de trabajo, el cómo hacer, los pasos a seguir, (Suárez, 2020), menciona la importancia de medir el trabajo, porque hay algo en común en todos los colaboradores es el tiempo, el cómo se emplea y su efectividad generará mayor valor, en

tal sentido potenciar los métodos de trabajo son fundamentales en todas las empresas, sobre todo en las micro y pequeñas, donde no existen profesionales, para orientar estas competencias, por este motivo el aprendizaje debe reflejarse en mejores métodos de trabajo.

Procedimientos de gestión, de acuerdo a (Medina, Hernández, Nogueira, & Comas, 2019) dan a conocer lo fundamental para el progreso de las empresas mejorar los procesos de gestión, hoy es muy recurrente el término de la gestión de la calidad; pero este es un acción gestada a partir del reconocimiento del impacto de los procesos en la productividad y la mejora de la organización.

Para esta investigación, abordar la variable del procedimiento de gestión no tiene como objetivo alcanzar la calidad, sino de orientar al personal a interiorizar la importancia de la mejorar los procedimientos de gestión, para proporcionalmente mejorar las actividades y los resultados de la empresa.

Generación de inventos, si bien la actividad inventiva en las grandes empresas, están relacionadas a nuevos productos y patentes, en lo relacionado a las empresas aquí no se trata de obtener los resultados como en las grandes empresas, el propósito es despertar el ingenio y cualquier inventiva propuesta, es decir ver algo de una manera diferente, para mejorar y ampliar resultados se considera un invento.

## **2.7 Hipótesis**

No corresponde, porque la hipótesis, (Universidad Nacional Autónoma de Honduras, 2017) “son enunciados teóricos, supuestos no verificados pero probables, referente a variables o a una relación entre ellas” (p.3), en este caso no existe la posibilidad de verificar la relación toda vez que los métodos de aprendizaje, que es la primera variable

será introducida como parte de un experimento, para conocer la reacción de manera preliminar.

Asimismo, la hipótesis (Universidad Nacional Autónoma de Honduras, 2017), son “afirmaciones en forma de conjetura sobre relaciones entre dos o más variables, de ahí que de las hipótesis se deriven las variables de un estudio” (p.3), en existe relación, y con la experimentación se mide el efecto de enseñar métodos de aprendizaje a los colaboradores de lo micro empresa.

## III. Método

### 3.1 Tipo de Investigación

Investigación experimental, toda vez que introducirá una variable, hasta el momento no incluida en el proceso de aprendizaje en las micro y pequeñas empresas.

### 3.2 Diseño de Investigación

Es una investigación de campo, teniendo a las sedes de las micro empresas, seleccionadas como escenarios del experimento y donde se observan y recogieron los datos

### 3.3 Estrategia para lograr el objetivo

**Medición previa:** se realizará al inicio de la experimentación en las siguientes actividades; medirá la formación académica del personal

**Medición posterior:** se realizará al mes y al segundo mes posterior a las capacitaciones, esta medición se realizará mediante informe de la gerencia en lo relacionado a: aportes en métodos de trabajo, procedimiento e inventos presentados por los colaboradores.

### 3.4 Variables

Primera variable Métodos de Aprendizaje

- método de casos
- método intuitivo
- método colaborativo

Segunda variable Capitalización del Conocimiento Mype

- métodos de trabajo
- generación de procedimientos de gestión
- generación de inventos.

### **3.5 Población**

Esta es una investigación experimental donde se seleccionaría por conveniencia cuatro empresas del universo de las pequeñas y micro empresarios de la Asociación de Pequeños Empresarios de Lima, que tienen en la actualidad 1853 asociados activos en el territorio mencionado.

### **3.6 muestra**

La muestra: Como se indica es por conveniencia serán cuatro micro empresas con un personal de cinco colaboradores, incluido el emprendedor, y tope de formación superior técnica. Con un grupo de control similar. Ambos grupos se les hará un seguimiento para la recolección de datos respectivos.

### **3.7 Técnicas de investigación**

#### ***3.7 Instrumentos de recolección de datos***

Recopilación documental: Servirán para recoger las hojas de vida del personal, entre la información más resaltante los niveles formativos y académicos del personal.

Observación: Se observará el comportamiento y la actitud del personal durante la capacitación, esta técnica se complementará con una lista de cotejo.

Entrevistas: Se realizarán en las tres etapas: en la medición previa dirigida a los empresarios. Durante la intervención se realizará entrevistas al personal. Y en la fase final, denominada medición posterior para conocer los resultados.

Lista de cotejo: A los efectos en el personal de las técnicas de aprendizaje y resultados, estos instrumentos serán evaluados por los expertos.

#### **3.7 Procesamiento y Análisis de datos**

Los datos recolectados mediante unidad producidas por los emprendedores y colaboradores, será sometidos al análisis de expertos, pues no debido a la cantidad de elementos no análisis no se pueden someter a pruebas estadísticas.

## IV. Resultados

### 4.1 Medición previa:

Potencial del conocimiento del personal de las cuatro empresas con las cuales se ha realizado la investigación

**Tabla 1:**

*Componente del potencial del conocimiento del grupo de empresas a las cuales se realizará el experimento.*

Personal/formación	Empresa 1 Experimento	Empresa 2 Experimento	Empresa 3 Experimento	Empresa 4 Experimento
Empresario	TI	SC	SC	SC
Colaborador 1	SI	SC	SI	TI
Colaborador 2	TI	UI	TC	SI
Colaborador 3	SI	SI	SI	SI
Colaborador 4	SI	SI	SI	SI
Colaborador 5	SI	SI	SI	
Colaborador 6		SI		

*Nota: Composición del potencial del conocimiento del potencial humano de las empresas. Elaboración propia*

**Tabla 2:**

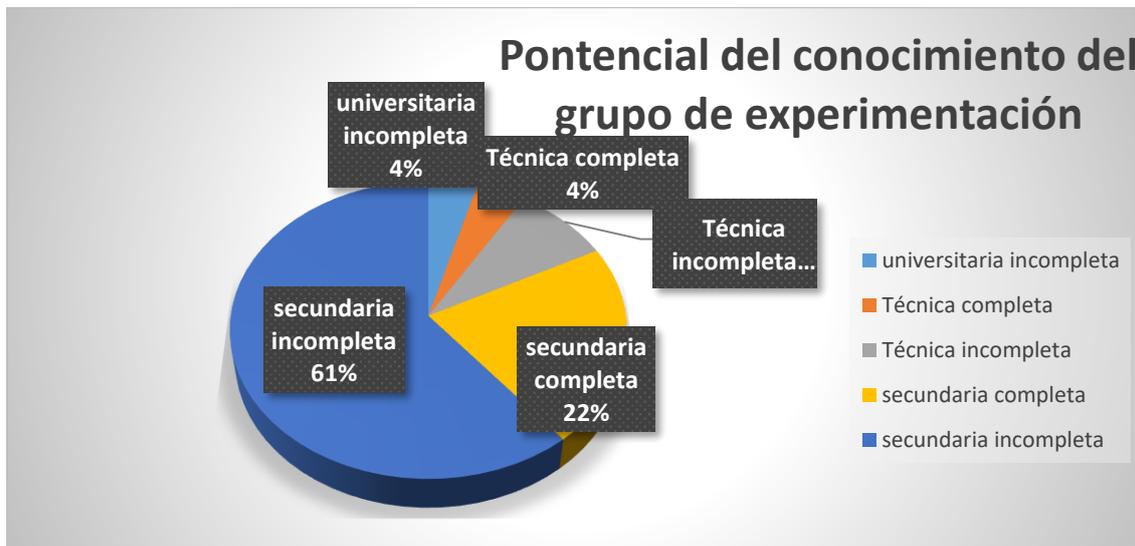
*Leyenda de la tabla 1*

código	Significado	Cantidad
UI	universitaria incompleta	1
TC	Técnica completa	1
TI	Técnica incompleta	3
SC	secundaria completa	5
SI	secundaria incompleta	14

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 8:**

*Gráfico del potencial del conocimiento de las empresas que participan en la investigación*



*Nota:* Como se aprecia el mayor porcentaje es la de secundaria incompleta. Elaboración

Propia

**Tabla 3:**

*Componente del potencial del conocimiento del grupo de empresas a las cuales se realizará el experimento.*

Personal/formación	Empresa 1 Control	Empresa 2 Control	Empresa 3 Control	Empresa 4 Control
Empresario	TC	SC	SC	SC
Colaborador 1	SI	SC	SI	TI
Colaborador 2	TI	SC	TI	SI
Colaborador 3	SI	TI	SI	SI
Colaborador 4	SI	SI	SI	SI
Colaborador 5	SI		SI	
Colaborador 6				

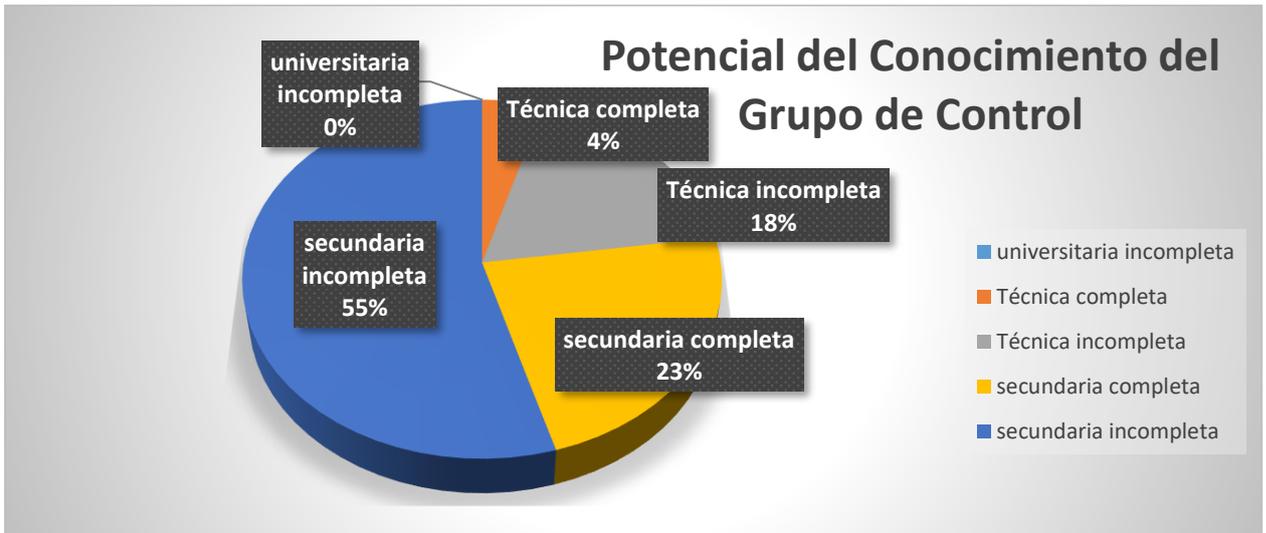
*Nota:* Composición del potencial del conocimiento del potencial humano de las empresas del grupo de control. Elaboración propia

**Tabla 4:**

*Leyenda de la tabla 1*

código	Significado	Cantidad
UI	universitaria incompleta	1
TC	Técnica completa	1
TI	Técnica incompleta	3
SC	secundaria completa	5
SI	secundaria incompleta	14

*Nota:* Elaboración propia.



Comentario: El potencial formativo es muy bajo, lo cual tiene una implicancia en la forma de aprender y los conocimientos previos para solucionar los problemas al interior de las empresas, muchos de ellos han aprendido copiando, las actividades de sus trabajos anteriores, lo cual es un limitante, porque no tienen una predisposición a inducir o deducir para la búsqueda de propuestas; pero, por otro lado, si la imitación es forma de aprender esto puede convertirse en factor detonante. Las mismas características tiene el grupo experimental y el grupo de control

## 4.2 Intervención:

**Tabla 5:**

*Variables de intervención*

Variable independiente	Métodos de aprendizaje	Variable dependiente	Capitalización del Conocimiento
D1 VI	Método de casos	D1 VD	Generación de métodos de trabajo
D2 VI	Método intuitivo	D2 VD	Procedimientos de gestión
D3 VI	Método colaborativo	D3 VD	Generación de inventos

*Nota:* de la interacción de las variables para la ejecución del experimento. Elaboración

Propia.

**Tabla 6:**

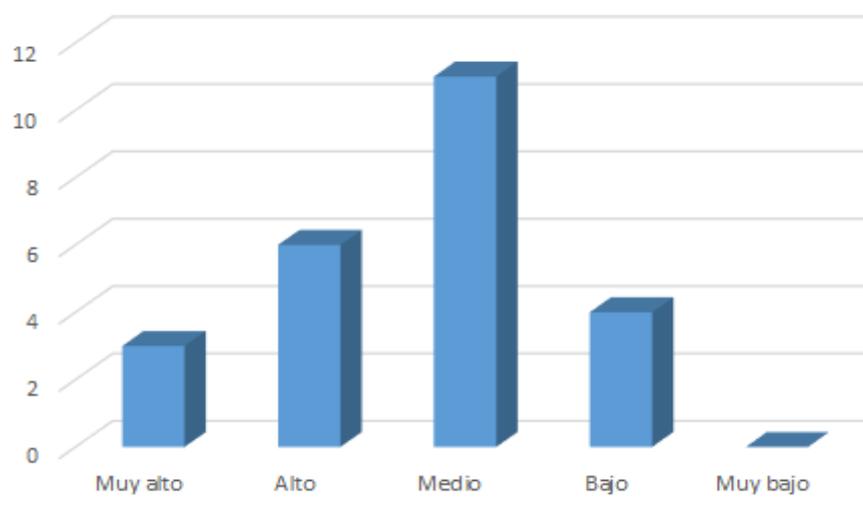
*Procedimiento de la capacitación*

Métodos de aprendizaje			
N	Método de casos	Método intuitivo	Método colaborativo
1	Sensibilización para el liderazgo		
2	Capacitación sobre el método		
3	Casuística		
4	Comprobación de la interiorización		

*Nota:* El procedimiento usado para la capacitación. Elaboración Propia.

**Figura 9:**

*Resultados de la capacitación*



*Nota:* Resultados de la interiorización de la capacitación sobre métodos de aprendizaje

## Medición posterior:

**Tabla 7:**

*Resultados de la interacción*

Métodos de aprendizaje	Capitalización del Conocimiento	Empresa 1 grupo experimental	Empresa 2 grupo experimental	Empresa 3 grupo experimental	Empresa 4 grupo experimental
Método de casos	Generación de métodos de trabajo	1	2	1	1
Método intuitivo	Procedimientos de gestión	2	1	1	1
Método colaborativo	Generación de inventos	1	1	1	2

*Nota:* Elaboración Propia

### 4.2 Análisis Descriptivo

Determinar el efecto de los métodos de aprendizaje para la Capitalización del Conocimiento de Micro empresas del Lima Metropolitana.

- ❖ Primera empresa:  $(4 + 3,5 + 4) = 3,83$
- ❖ Segunda empresa:  $(4,5 + 3 + 3) = 3,5$
- ❖ Tercera empresa:  $(4 + 3 + 3) = 3,3$
- ❖ Cuarta empresa:  $(4 + 3 + 4,5) = 3,83$

Resultado: media es 3,615 y la moda es 3,83. En ambos casos se concluye que el efecto es se ubica en el efecto intermedio; pero supera la marca de clase y se aproxima a la calificación de alta.

- ❖ Medir el impacto del método de casos para la generación de métodos de trabajo.

Primera empresa: 1 = 4

Segunda empresa: 2 =  $(4+5/1)$  4.5

Tercera empresa: 1 = 4

Cuarta empresa: 1 = 4

**Tabla 8:***Tabla de Likert adaptada para medir el impacto*

Muy Alta	Alta	Medio	Baja	Muy Baja
5	4	3	2	1

Nota: se mide el impacto en cinco niveles

- ❖ Cuantificar la relación del método intuitivo con la generación de procedimientos de gestión.

Primera empresa:  $2 = (4+3/2) = 3.5$

Segunda empresa:  $1 = 3$

Tercera empresa:  $1 = 3$

Cuarta empresa:  $1 = 3$

**Tabla 9:***Tabla de Likert adaptada para cuantificar el impacto*

Muy Alta: mayor de 700 soles	Alta: de 501 soles a 700 soles	Medio: Más de 301 a 500 soles	Baja: Más de 101 soles a 300 soles	Muy Baja: Igual o menor de 100 soles
5	4	3	2	1

Nota: Se adoptó la escala de Likert cuantificándolo en dinero teniendo en consideración un valor semanal.

- ❖ Calcular la interacción el método colaborativo con la generación de inventos.

Primera empresa:  $1 = 4$

Segunda empresa:  $1 = 3$

Tercera empresa:  $1 = 3$

Cuarta empresa:  $2 = (5+4/2) = 4.5$

**Tabla 10:***Tabla de Likert adaptada para calcular la interacción*

<b>Muy Alta Interacción</b>	<b>Alta Interacción</b>	<b>Medio Interacción</b>	<b>Baja Interacción</b>	<b>Muy Baja Interacción</b>
5	4	3	2	1

Nota: La generación de inventos se califican desde el área exclusivamente de ventas hasta todos aquellos que tiene una implicancia en toda la organización.

## V. Discusión de Resultados

Sobre la tesis (Ambrosio, 2018) *Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla*, indica la relación entre el aprender y el compromiso en el entorno de la organización, en cuanto al presente estudio el darles la oportunidad a los colaboradores de aprender, se puede hacer una relación: aprender - comprometerse personalmente – aportar - comprometerse organizacional.

Respecto a la tesis Arce y Chávez (2019), *Aprendizaje individual vs Aprendizaje organizacional*, fue una investigación de gabinete; en este caso esta investigación es aplicativa y se muestra la existencia de la relación, en las organizaciones empresas en este caso de pequeña empresa.

En el caso de Santiago y Reyes-Bossio (2019), artículo científico, *Calidad de vida profesional y aprendizaje organizacional en una muestra de colaboradores de servicio y producción de un restaurante de Lima*. Esta investigación demuestra que personas sin formación académica superior completa y con media de secundaria cuando se les motiva a ser protagonista pueden generar resultados.

Sobre, González (2019), tesis doctoral, *La dirección del conocimiento y el aprendizaje organizacional en las empresas productoras de camarón de la provincia de El Oro*, demuestra la relación positiva de la cultura organizacional y la dirección del conocimiento; en el caso de esta investigación se muestra que el aprendizaje es inherente al ser humano y si el personal es valorado y motivado; puede convertirse en comunidad del conocimiento.

Respecto, (Grützner, 2019), *La gestión de conocimiento y el aprendizaje organizacional en una empresa pequeña e internacional de Colombia*, concluye que gestión del

conocimiento, el cual le ha permitido crecer e internacionalizarse, en el caso de esta investigación el aprendizaje puede ser direccionado por la gerencia y genera rentabilidad.

Por su parte, (García, 2019) *Gestión del conocimiento y eficiencia en proyectos*, establece la relación positiva de una metodología estandarizada, en el caso de esta investigación y considerando que cada persona tiene un diferente tipo de inteligencia, por lo tanto, la intervención debe considerar esta condición.

## **VI. Conclusiones**

Los resultados han demostrado que si existe un efecto de los métodos de aprendizaje para la Capitalización del Conocimiento de Micro empresas del Lima Metropolitana; sin embargo, cabe indicar que esta es una investigación experimental, para recoger datos, que permitan, expandir el procedimiento mejorado a partir de la información recolectada.

La medición del impacto del método de casos para la generación de métodos de trabajo, fue favorable; no obstante, es importante empezar con una formación para los emprendedores o gerentes de las empresas, con un trabajo especial, para proveerles a ellos de las competencias para continuar el proceso de capitalización del conocimiento.

La cuantificación entre el método intuitivo con la generación de procedimientos de gestión, ha quedado demostrado, pero muy débilmente, esto debido a que el método intuitivo requiere un mayor esfuerzo de formación para interiorizar y diferenciar la intuición cognitiva y la intuición emocional.

La experimentación ha calculado positivamente la interacción el método colaborativo con la generación de inventos, entendiéndose esto como una propuesta novedosa respecto a lo situación antes del experimento. Obviamente no se puede caracterizar la inventiva desde la perspectiva de la gran empresa, sino de la propia realidad.

## **VII. Recomendaciones**

Al producirse resultados positivos respecto a la relación entre los métodos de aprendizaje para la Capitalización del Conocimiento de Micro empresas del Lima Metropolitana; sería importante expandir y profundizar la experiencia al sector de la micro y pequeña empresa de la Región, Lima Metropolitana, mediante un programa de desarrollo socio-económico.

Para el desarrollo del programa, antes mencionado, el método de casos para las organizaciones de la micro y pequeña empresa debe perfeccionarse, construyéndose procedimientos adecuados a la realidad para lograr la aceleración del impacto a favor de las organizaciones empresariales.

La variación del método intuitivo emocional a cognitivo, requiere perfeccionamiento para la estandarización del proceso y su acción a escala; pero teniendo en consideración la diversidad de las realidades de las organizaciones empresariales del nivel de micro y pequeña empresa.

El método colaborativo, para la generación de inventos, debe realizar sobre procedimiento de intervención y resultados, de tal manera que, para la formulación de un programa, se garantice los resultados positivos, en la medida que la acciones para lograr la colaboración estén ordenados en su aplicación.

## VIII. Referencias

- Ángel, M. (7 de agosto de 2012). *Teoría del Desarrollo Moral Según Jean Piaget, Carol Gilligan y Lawrence Kohlberg*. Obtenido de prezi.com: <https://prezi.com/2elf8yfsulf/teoria-del-desarrollo-moral-segun-jean-piagetcarol-gilligan-y-lawrence-kohlberg/>
- Aquino, M. (2018). *Proceso de Aprendizaje Organizacional*. Valencia: Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Arce, M., & Chávez, E. (2019). *Aprendizaje individual vs aprendizaje organizacional*. Tesis de bachiller, Universidad de Piura.
- Barrera-Ramírez, L., Sabido-Domínguez, T., & Salazar-Cantón, J. (15 de noviembre de 2019). *La gestión del conocimiento y el capital intelectual como una manera de crear valor en las organizaciones*. Obtenido de [www.eumed.net](http://www.eumed.net): <https://www.eumed.net/actas/19/trans-organizaciones/04-la-gestion-del-conocimiento-y-el-capital-intelectual.pdf>
- Cardona-Arbeláez, D., Del Río-Cortina, J., Romero-Severiche, A., & Lora-Guzmán, H. (2019). La curva de aprendizaje y su contribución al desempeño del talento humano en las organizaciones: una revisión teórica. *Revista Investigación Desarrollo e Innovación*, 10(1), 37-51. doi:10.19053/20278306.v10.n1.2019.10010

- COMEXPERU. (4 de diciembre de 2020). *Las micro y pequeñas empresas en el Perú, resultado 2019*. Obtenido de [www.comexperu.org.pe](http://www.comexperu.org.pe): <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-mype-001.pdf>
- Correa-Díaz, A., Benjumea-Arias, M., & Valencia-Arias, A. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. *Revista Electrónica Educare*, 1-27.
- Díaz, R. (2013). El valor relativo de la información y el valor constante del conocimiento. *Dminister*, 28-31.
- Druker, P. (2013). *The Age of Discontinuity Guidelines to Our Changing Society*. New York: Elsevier Science.
- El Heraldo. (07 de septiembre de 2018). *Estas empresas no exigen un título universitario*. Obtenido de [www.americaeconomia.com](http://www.americaeconomia.com): <https://www.americaeconomia.com/articulos/notas/estas-empresas-no-exigen-un-titulo-universitario>
- Fernández, R. (8 de febrero de 2022). *Los 10 españoles más ricos en el 2022*. Obtenido de <https://es.statista.com>: <https://es.statista.com/estadisticas/534574/las-personas-espanolas-mas-ricas/#:~:text=En%202022%2C%20el%20fundador%20y,68.000%20millones%20de%20d%C3%B3lares%20estadounidenses>.
- FORBES. (21 de octubre de 2021). *#8 Warren Buffett*. Obtenido de <https://www.forbes.com>: <https://www.forbes.com/profile/warren-buffett/?sh=1a932f214639>
- Forero de Moreno, I. (2009). La sociedad del Conocimiento. *Revista Científica General José María Córdova*, vol. 5, núm, 40-44.

- Fundación educativa internacional para la excelencia . (10 de noviembre de 2020). *Nuevo Sistema educativo en Japón*. Obtenido de [www.fexcelencia.com](http://www.fexcelencia.com):  
<https://www.fexcelencia.com/nuevo-sistema-educativo-en-japon/>
- Gestión. (1 de 11 de 2017). Ocho de cada 10 emprendimientos fracasan antes de cumplir 5 años de vida. Lima, Lima, Perú.
- González, M. (2019). *La dirección del conocimiento y el aprendizaje organizacional en las empresas productoras de camarón de la provincia de El Oro, Ecuador*. Universidad de Alicante.
- Hernández, L. (1 de octubre de 2013). *Gestión y capitalización del conocimiento*. Obtenido de [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com): <https://www.gestiopolis.com/gestion-y-capitalizacion-del-conocimiento/#:~:text=Capitalizaci%C3%B3n%20del%20conocimiento%3A%20Es%20el,producci%C3%B3n%20del%20bien%20o%20servicio.>
- Hidalgo, S. (2022). *Factores del estancamiento y mortalidad en las Mypes del sector consumo de Lima Metropolitana en el periodo 2020*. [tesis de título profesional], Universidad de Lima, Lima.
- Ibarra-Cisneros, M., Vela-Reyna, J., & Ríos-Nequis, E. (2020). Capital intelectual, gestión del conocimiento y desempeño en universidades. *Investigación Administrativa*, 1-19.
- Ipinimg. (21 de marzo de 2017). *Autoaprendizaje*. Obtenido de [i.pinimg.com](http://i.pinimg.com):  
[https://i.pinimg.com/originals/21/03/b3/2103b39ed6017aedd557a09d7106eac1.j](https://i.pinimg.com/originals/21/03/b3/2103b39ed6017aedd557a09d7106eac1.jpg)  
pg

- La Torre, M. (12 de marzo de 2021). *El autoaprendizaje*. Obtenido de marinolatorre.umch.edu.pe: [https://marinolatorre.umch.edu.pe/wp-content/uploads/2021/03/124\\_EL-AUTOAPRENDIZAJE.pdf](https://marinolatorre.umch.edu.pe/wp-content/uploads/2021/03/124_EL-AUTOAPRENDIZAJE.pdf)
- Londoñoz, H., & Arcila, M. (2014). *Manual de Introducción a la teoría de desarrollo humano y organizacional, fundamentada en la sinergia motivacional y la productiva*. Universidad de Manizales. doi:ISBN: 978-958-9314-76-0
- López, X. (2018). *Procesos de aprendizaje organizacional en el marco de un proyecto informático en una multinacional farmacéutica de la ciudad de Cali*. [tesis de maestría], Universidad Del Valle, Calí .
- Marcelo, C., & Rijo, D. (2019). Aprendizaje autorregulado de estudiantes universitarios. Los usos de las tecnologías digitales. *Revista Caribeña de Investigación Educativa*, 3(1), 62-81. doi:<https://doi.org/10.32541/recie.2019.v3i1.pp62-81>
- Mayorca-Capataz, E., Mayorca-Beltrán, D. Y., & Padilla-Castilla, A. (2017). La empresa productiva como espacio de aprendizaje social . *Clío América*, 11(22), 240 - 253. doi:DOI: <http://10.21676/23897848.2444>
- Mesén, L. (2019). Teorías de aprendizaje y su relación en la educación ambiental costarricense. *Revista Ensayos Pedagógicos*, Vol. XIV(Nº 1), 187-202. doi:<https://doi.org/10.15359/rep.14-1.8>
- Moratilla, E. (2021). Aprendizaje autodirigido en la educación superior: una perspectiva para la modalidad en línea. *Revista Digital Universitaria*, Vol. 22(Núm. 3), 98-105. doi:<http://doi.org/10.22201/cuaieed.16076079e.2021.22.3.11>
- Muñoz, G. 1., India, A., Gonzáles, M., & Alvarez, C. (2019). Las micro, pequeñas y medianas empresas, una estrategia de aplicación de tecnología para aumentar su competitividad. *Espacios*, Vol. 40(N. 20), 2-16. doi:ISSN 0798 1015

- Ortiz-Gutiérrez, M., Galindo -Heno, A., Valbuena -Rodríguez, P., Clavijo -Peña, A., & Duarte -Leguizamo, J. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Profundidad*, Vol. 14(No. 14), 25-42. doi:<https://doi.org/10.22463/24221783.3162>
- O'Shea, C. (2011). *Así es Amancio Ortega, el hombre que creó Zara : lo que me contó de su vida y de su empresa*. Madrid: Edición Kindle.
- Peñalosa, M. (2017). *Teorías del aprendizaje 2*. Bogotá D.C: Fundación Universitaria del Área Andina.
- Prince, Á. (2020). El autoaprendizaje como proceso para la construcción de. *RAC: revista angolana de ciências*, 2(2), PDF generado a partir de XML-JATS4R. doi:1-11
- Santiago, K., & Reyes-Bossio, M. (2019). Calidad de vida profesional y aprendizaje organizacional en una muestra de colaboradores de servicio y producción de un restaurante de Lima. *Revista Psicológico*, 9(3), 13-33. doi:2306-0565
- Serrano, J., & Pons, R. (2011). El Constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 13(Núm. 1), 1-27.
- Tecnológico de Monterrey. (20 de septiembre de 2019). *Método de casos*. Obtenido de [itesca.edu.mx](https://www.itesca.edu.mx):  
[https://www.itesca.edu.mx/documentos/desarrollo\\_academico/Metodo\\_de\\_Casos.pdf](https://www.itesca.edu.mx/documentos/desarrollo_academico/Metodo_de_Casos.pdf)
- Tigse, C. (2019). El constructivismo, según bases teóricas de César Coll. *Revista Andina de Educación*, 2(1), 25-28. doi:<https://doi.org/10.32719/26312816.2019.2.1.4>
- Torres, I. (15 de junio de 2015). *El aprendizaje organizacional*. Obtenido de [inmaculadatorresaguilar.wordpress.com](http://inmaculadatorresaguilar.wordpress.com):

<https://inmaculadatorresaguiar.wordpress.com/2015/06/25/el-aprendizaje-organizacional/>

Universidad Nacional Autónoma de Honduras. (23 de agosto de 2017). *La Hipótesis* .

Obtenido de [www.bvs.hn](http://www.bvs.hn):  
<http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/SaludMental/Hipotesis.de.Investigacion3.pdf>

WIKI. (1 de abril de 2017). *Fundamentos Del Aprendizaje Autónomo*. Obtenido de wikiuaem2017.: <http://wikiuaem2017.blogspot.com/2017/04/fundamentos-del-aprendizaje-autonomo.html>