



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

Vicerrectorado de  
INVESTIGACIÓN

**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**“GESTION DEL CONOCIMIENTO Y COMPETENCIAS LABORALES EN LA  
OFICINA DE CAPACITACIÓN DE LA ENTIDAD AUSPICIADORA DE  
PROYECTOS S.A.”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:  
MAESTRO EN INGENIERIA DE SISTEMAS CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE  
TECNOLOGIA DE LA INFORMACION**

**AUTOR:**

**COAQUIRA SUCASAIRE ALAN WALDO**

**ASESOR:**

**DR. JACINTO MIGUEL ARRIBASPLATA CABANILLAS**

**JURADO:**

**DR, JORGE VICTOR MAYHUASCA GUERRA**

**MG. JOSE LUIS BAZAN BRICEÑO**

**DR. CIRO RODRIGUEZ RODRIGUEZ**

**LIMA – PERÚ**

**2019**

## INDICE

RESUMEN .....	IV
ABSTRACT.....	VI
<b>I. INTRODUCCION</b> .....	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del Problema .....	2
1.2. Descripción del problema .....	2
1.3. Formulación del Problema.....	3
-Problema General.....	3
-Problemas Específicos .....	3
1.4. Antecedentes .....	3
1.5. Justificación de la investigación .....	9
1.6. Limitaciones de la investigación.....	9
1.7. Objetivos.....	10
-Objetivo General.....	10
-Objetivos Específicos.....	10
1.8. Hipótesis .....	11
1.8.1. Hipótesis General .....	11
1.8.2. Hipótesis Específicas .....	11
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>12</b>
2.1. Marco Conceptual.....	12
2.2. Especulaciones generales identificadas con el tema.....	14
<b>III. MÉTODO</b> .....	<b>64</b>
3.1. Tipo de Investigación.....	64
3.2. Población y muestra.....	64
3.2.1. Población: .....	64
3.2.2. Muestra .....	64
3.3. Operalización de Variables .....	64
3.4. Instrumentos.....	66
3.5. Procedimientos.....	66
3.6. Análisis de datos.....	67
<b>IV.RESULTADOS</b> .....	<b>69</b>
4.1. Contrastación de hipótesis .....	69

4.2. Análisis e Interpretación .....	73
<b>V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>81</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>82</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>83</b>
<b>VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>84</b>
<b>IX.ANEXOS .....</b>	<b>86</b>
Anexo: 1 Matriz de consistencia.....	86
Anexo 2 Ficha técnica de los instrumentos, Encuesta .....	88
Anexo 3: definición de términos básicos .....	90

## RESUMEN

La increíble estimación de las Entidades patrocinadoras no se origina en los recursos físicos que poseen, por ejemplo, estructuras, avances o activos físicos, es un aprendizaje sistematizado de sus procedimientos, administraciones y elementos que se convierte en el recurso más importante de manera consistente.

El logro del Proyecto Sponsor S.A. depende cada vez más de:

- Su capacidad para sistematizar la información.
- Entrar en una situación de mejora persistente.
- Compite en un mundo globalizado.

La Entidad Patrocinadora de Proyectos SA, sabiendo la importancia y el efecto de la materia en sus procedimientos y particularmente en el avance de las capacidades laborales de su personal, ha reconocido que el estudiante de posgrado examina y desarrolla la actual postulación en sus oficinas.

El presente examen es aislado en cinco secciones:

- En el Capítulo I se describe el problema del examen, que contiene la realidad arriesgada y las delimitaciones del examen, para luego proceder con el significado del problema, los destinos.
- En el Capítulo II relacionado con los establecimientos hipotéticos de la exploración, donde se describe la base del examen, en ese punto se crea un régimen verificable del tema a tratar y, por último, se crea la estructura aplicada.
- En el Capítulo III, relacionado con las metodologías metodológicas contenidas en la especulación, la prueba distintiva de los factores, el tipo y la dimensión de la investigación, al igual que la técnica y el plan.

- En el Capítulo IV, la prueba exacta se completa para la acumulación, la investigación y la comprensión de los resultados obtenidos, dentro de la estructura de la prueba de la especulación.
- Finalmente, en la parte V, los fines relevantes y las sugerencias se obtienen de los resultados obtenidos. Las propuestas, percepciones, suposiciones y comentarios sobre los efectos posteriores de los indicadores sobre la utilización del instrumento y la circunstancia actual también se planifican.

**Palabras claves:** Competencias laborales, Sociedad del conocimiento, Economía del conocimiento.

## ABSTRACT

The incredible estimation of the sponsoring entities does not originate in the physical resources they have, for example, structures, advances or physical assets, it is a systematized learning of their procedures, administrations and elements that becomes the most important resource in a consistent manner.

The achievement of the Sponsor Project S.A. increasingly depends on:

- Its ability to systematize information.
- Enter a situation of persistent improvement.
- Compete in a globalized world.

The Sponsor Entity of Projects SA, knowing the importance and the effect of the matter in its procedures and particularly in the advancement of the labor capacities of its personnel, has recognized that the postgraduate student examines and develops the current application in their offices. .

The present examination is isolated in five sections:

- Chapter I describes the problem of the exam, which contains the risky reality and the delimitations of the exam, to then proceed with the meaning of the problem, the destinations.
- In Chapter II related to the hypothetical establishments of exploration, where the basis of the examination is described, at that point a verifiable regime of the subject to be treated is created and, finally, the applied structure is created.
- In Chapter III, related to the methodological methodologies contained in the speculation, the distinctive test of the factors, the type and the dimension of the investigation, as well as the technique and the plan.

- In Chapter IV, the exact test is completed for the accumulation, investigation and understanding of the results obtained, within the structure of the speculation test.
- Finally, in part V, the relevant purposes and suggestions are obtained from the results obtained. The proposals, perceptions, assumptions and comments on the subsequent effects of the indicators on the use of the instrument and the current circumstance are also planned.

Key words: Labor competencies, Knowledge society, Knowledge economy.

## **I. INTRODUCCION**

El conocimiento actualmente constituye, el activo más importante de cualquier organización en la Sociedad de la Información.

En este sentido, hablamos de la Sociedad del Conocimiento y la Economía del Conocimiento. La agresividad de las organizaciones, y en su línea de supervivencia, depende de que este aprendizaje se guarde y se utilice de manera productiva. La globalización, la nueva economía y los nuevos avances son una parte de los componentes que han hecho que la información del consejo sea cada vez más imperativa. El aprendizaje, como se comprende hoy, es un activo que nos permite traducir nuestra condición, pero además nos brinda la posibilidad de actuar. Es un activo que se encuentra en individuos y en artículos físicos o no, que estos individuos utilizan, pero además en las asociaciones en las que tienen un lugar, en los procedimientos y entornos de esas asociaciones. Aprender a los ejecutivos consiste en mejorar la utilización de este activo al hacer que las condiciones fundamentales para que las corrientes de información fluyan mejor. Lo que realmente supervisamos, en ese punto, no es simplemente el aprendizaje, sin embargo, las condiciones, la tierra y todo lo que hace posible y avanza dos procedimientos clave: la creación y transmisión de información.

### **1.1. Planteamiento del Problema**

A partir de ahora, no hay ningún procedimiento en la Entidad Patrocinadora de SA, que incluya métodos para capturar, clasificar, almacenar el aprendizaje de especialistas, convertirlo en un recurso académico que brinde beneficios y se pueda compartir, tantas veces como sea posible. se pierde esta información, una razón para que esto ocurra, es cuando la fuerza de trabajo calificada, con numerosos largos períodos de experiencia, abandona la actividad, eliminando toda la estimación académica del elemento. Asimismo, el elemento no cuenta con los avances de datos importantes para tener aparatos que ayuden a aprender la pizarra, en vista de la recopilación, el intercambio, la seguridad y la administración ordenada de los datos, junto con los marcos destinados a ayudar a hacer el mejor uso de esa información, por lo que la organización Encuentra en la necesidad este tipo de innovación. En detalle, lo mencionado anteriormente, alude a los aparatos y métodos destinados a salvar la accesibilidad de los datos completados por las personas que prevalecen y alentar el liderazgo básico, al igual que disminuir el riesgo.

### **1.2. Descripción del problema**

Existen diferentes instrumentos que permiten avanzar y mejorar estos dos procedimientos, sin embargo, para que una tarea de aprendizaje de la junta sea efectiva es fundamental observar, descifrar y comprender el funcionamiento de las asociaciones. En este sentido, las asociaciones, y esencialmente las sustancias de consultoría, necesitan intercambiar información y experiencia entre sus individuos, con el objetivo de que se utilice como un activo accesible para otros en la asociación.

### 1.3. Formulación del Problema

#### -Problema General

- ¿De qué forma una correcta gestión del conocimiento desarrollará competencias laborales en la Oficina de Capacitación de la Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A.?

#### -Problemas Específicos

- ¿Cuáles son las principales competencias laborales que debe la Oficina de Capacitación de la Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A.?
- ¿De qué forma se puede capturar, organizar, almacenar el conocimiento en la Oficina de Capacitación de la Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A. , para transformarlo en un activo intelectual?

### 1.4. Antecedentes

En cuanto al tema contemplado, hemos continuado explorando producciones existentes, asesorando fuentes de datos esenciales y opcionales. De esta manera, no se ha descubierto ninguna propuesta que atienda la relación de los factores requeridos bajo una metodología similar, debido a lo cual se afirma la realidad de este trabajo.

Actualmente, los recursos humanos, son gravitantes en el correcto funcionamiento de la entidad.

En consecuencia, he pasado de ser un componente de la generación, o de los gastos, a ser el recurso más esencial con el que las organizaciones pueden obtener ganancias y puntos de enfoque agresivos y cercanos con los demás. En el mundo actual enfocado, el

logro depende cada vez más del activo humano exitoso de la junta. Estructuras e innovación pueden ser replicadas efectivamente. En cualquier caso, la verdad del asunto es que una sustancia no es lo mismo que la población general. La naturaleza de los trabajadores de la sustancia, la emoción y la satisfacción que tienen con sus ocupaciones, y el pensamiento de lo que es razonable; Todo esto tiene un impacto vital en la rentabilidad de una organización, en la naturaleza de la administración que otorga a sus clientes, en su notoriedad y en su supervivencia. Para decirlo claramente, lo más importante en la actual situación comercial agresiva son los individuos. Es una obligación de administración exitosa. En estos días, la Dirección de Recursos Humanos se enfrenta a las peticiones de los mismos. Gestiona los elementos de la naturaleza y las cualidades actuales del mercado, atendidas por (García del Junco y Casanueva Rocha I, 1999). 1) Prerrequisitos ambientales. Están formados por poderes externos a la sustancia. Afectan los efectos secundarios de la asociación a pesar de que están muy lejos de la capacidad de control de la administración. Los jefes, en este sentido, deben estar atentos a la Tierra para distinguir cualquier posibilidad o riesgo, y ser adaptables para que cualquier problema pueda ser enfrentado.

- Cambios rápidos: numerosas sustancias deben enfrentar una situación insegura en la que el cambio es prácticamente constante. De esta manera, en el caso de que tengan que soportar y florecer. Ciertas estrategias de recursos humanos pueden ayudar o evitar que una organización controle la diferencia de condición; Esto es dictado por componentes útiles e intermitentes, tanto internos como externos a la asociación.

- La diversidad del trabajo restringe: la prueba de la heterogeneidad actual del trabajo es una prueba de la migración en las naciones industrializadas, la consolidación de las

damas en el planeta como una fuerza laboral enfocada, la creación de los períodos de la campaña de trabajo.

- **Globalización:** una de las pruebas más difíciles que enfrentan las organizaciones, y en particular las menos creadas, en este nuevo siglo es enfrentar el desafío de las organizaciones remotas y los imponentes modelos de negocios. En esta circunstancia, las organizaciones deben ser llamadas a pensar a su alrededor. Para esto, utilizan procedimientos de recursos humanos para lograr manos superiores en todo el mundo.

- **Legislación:** la mayor parte del desarrollo que ha ocurrido en las últimas tres décadas en cuanto a Recursos Humanos dentro de la organización puede ser remunerado por el trabajo fundamental que ha desempeñado para mantenerlo dentro de los puntos de confinamiento de legalidad. El logro de una organización en la administración de sus recursos humanos depende en gran medida de su capacidad para tratar con éxito las directrices del gobierno.
- **Evolución del trabajo y las capacidades materiales:** la cantidad de familias con dos vocaciones de expertos (en la que trabajan dos) aumenta cada año. Posteriormente, las organizaciones en general desarrollan programas de "apoyo familiar", que les proporcionan una progresión de manos superiores en el escaparate del trabajo.
- **Falta de preparación:** los elementos de servicio se han vuelto más rápidos en las últimas décadas que las organizaciones que crean productos, lo que ha provocado una importante falta de preparación. El desarrollo del trabajo en el segmento de las administraciones está conectado a varios elementos: cambios en los gustos e inclinaciones de los clientes, avances innovadores y lógicos, entre otros, que han llevado a la eliminación de un gran número de ocupaciones en el negocio y cambios en el método para Clasificando y tratando con la organización.

1) Exigencias organizativas:

Aluden a las empresas internas o cuestiones de una sustancia. Con frecuencia, son el efecto secundario de los poderes ecológicos, ya que ninguna organización trabaja en un vacío, los ejecutivos generalmente tienen más control sobre estas solicitudes que sobre la naturaleza.

El requisito de que los elementos comiencen antes de que un problema se escape de la mano (pro actividad), hace que los directores viables se centren y resuelvan los problemas de autoridad, antes de que se conviertan en un problema más preocupante. Esto debe ser realizado por aquellos jefes que están completamente informados sobre temas de RR.HH. y necesidades jerárquicas, entre los que se incluyen: buscar una posición enfocada y adaptabilidad, los problemas identificados con la reducción y la reconstrucción autoritaria, la capacidad de innovación, entre otros.

- La posición agresiva (costo, calidad o capacidades particulares): el impacto con el que una organización utiliza sus RRHH decidirá su capacidad para competir o incluso sobrevivir en una condición enfocada innegablemente. Una organización puede superar a sus rivales ante la remota posibilidad de que utilice de manera viable la novedosa combinación de aptitudes y capacidades de su fuerza laboral para explotar aberturas en la tierra y matar sus peligros. Los enfoques de recursos humanos pueden afectar la posición agresiva de una organización a través del control de costos (un marco de remuneración que utiliza técnicas imaginativas de premios que monitorean los costos de trabajo); la mejora del valor (programas destinados a mejorar la naturaleza del considerable número de procedimientos que conducen al último ítem o administración); y la producción de habilidades inconfundibles (utilizar individuos con aptitudes selectivas para lograr una adecuación inigualable)

- Flexibilidad: en la estructura jerárquica habitual, la mayoría de las elecciones críticas se realizan en cantidades mayores y se conectan en los niveles inferiores. Este tipo de asociación está actualmente desactualizada, ya que impide la capacidad de adaptación con respecto a la posibilidad de luchar en nuestra realidad actual, donde cualquier punto de vista preferido que un enemigo aprecie puede ser un peligro extraordinario para una organización. Para lograr la adaptabilidad, es importante descentralizar la organización y, además, ajustar las técnicas de recursos humanos.

- Reducción de diseños: las reducciones periódicas en el poder de trabajo de una organización para mejorar sus elementos esenciales satisfactorios se están convirtiendo en un acuerdo continuo, establecido con el punto de modificar o compensar los gastos con el compromiso del especialista. Este procedimiento debe establecerse con la alerta adecuada, ya que tiene horribles ramificaciones para la organización y para la persona que compite en el escaparate del trabajo.

- Reconstrucción organizativa: actualmente, la estructura autorizada en todo el mundo ha experimentado un cambio hacia la disminución de la cantidad de individuos entre el ejecutivo, el supervisor y los especialistas de generación que intentan enfocarse progresivamente, lo que también puede denominarse final de los controles intermedios. Esto se demuestra mediante la realización de reacciones rápidas a cambios repentinos en el mercado. El nuevo tipo de organización menos progresista que se está desarrollando se ha denominado "esfuerzo plano". En este plan de acción los jefes supervisan de lado y no de arriba hacia abajo. Para esto necesita una organización no amplia para expandir la velocidad del liderazgo básico.

• Tecnología: los avances tecnológicos están ingresando a las organizaciones a un ritmo acelerado. A pesar del hecho de que existen numerosos territorios en los que se están produciendo cambios innovadores (similar a la instancia de la tecnología mecánica), hay un territorio específicamente que está afectando a los recursos humanos: la innovación de datos. Los marcos de PC que apuntaban hace tres años, se han vuelto viejos y han sido sustituidos por marcos más rápidos, progresivamente prácticos y cada vez más flexibles. 1) Armonización entre los representantes de la sustancia. • La investigación propone que las metodologías de RR.HH. se agreguen a las grandes consecuencias de una sustancia, en particular cuando se agotan para atraer y mantener al tipo de trabajador que mejor se adapta a su cultura central y a sus objetivos generales. El objetivo focal está indicado para ajustar el trabajador y el elemento a fin de mejorar los resultados. • El deber moral y social de la sustancia está firmemente conectado a la armonización de sus representantes. Últimamente, la idea de obligación social se ha comparado regularmente con la de la moral. • Otro componente a destacar es la inspiración y el límite que el individuo tiene para practicar en el entorno laboral, estos se crean a través de un procedimiento expansivo completado por la organización, según lo indicado por sus cualidades internas y sus objetivos. Esto está firmemente identificado con la elección del trabajador de permanecer en el entorno de trabajo (mantenimiento representativo). • Un número en desarrollo de sustancias percibe que los representantes están obligados a elegir y permanecer en una organización en caso de que confíen en que ofrece satisfacción personal en el trabajo. Esto se identifica con el cumplimiento en el trabajo, siendo un factor crítico de ausentismo y el desarrollo de la facultad. Lo que una

organización pone recursos para mejorar la satisfacción personal en el trabajo se reflejará en una mejor administración del cliente.

### **1.5. Justificación de la investigación**

A través de éste proyecto, se pretende desarrollar una gestión, que este soportado por tecnologías de información, que permita concentrar, clasificar, almacenar y distribuir todo el conocimiento que se produce en la entidad; de tal forma que elementos como investigaciones, artículos, proyectos, cursos, manuales, políticas, experiencias, entre otros, dejarán de estar aislados.

Con la implantación de este modo de gestión, todos los elementos de conocimiento serán almacenados, clasificados y compartidos entre consultores, asesores, empleados, etc., potenciando la capacidad de toda la gente para elevar su productividad, mejorar sus competencias laborales al mismo tiempo que se reducen considerablemente los costos.

### **1.6. Limitaciones de la investigación**

El examen se realizará en las oficinas de la Entidad Patrocinadora de Proyectos S.A., dedicadas a la exhortación y promoción de negocios; Poco a poco, el arreglo tópico y propuesto se coordina, con los cambios relevantes, a cada uno de los elementos de la parte.

Improvement La mejora de este examen se completará entre los largos tramos de marzo de 2018 y julio de 2018 y consta de dos etapas:

#### **PRIMERA FASE**

Durante este tiempo, se completaron todos los avances vitales en el trabajo de investigación lógica, es decir, se hizo un plan y se especuló sobre el tema, que depende de la descripción de la realidad delicada, las delimitaciones y el significado del tema, los

destinos de la investigación. la vocación y la importancia, la capacidad de realización piensa, etc., a pesar del calendario de ejercicios, el plan de gastos, la estructura hipotética, etc., al igual que el respaldo comparativo de la empresa de exploración.

## SEGUNDA ETAPA

Durante este tiempo, se completaron el examen y la elucidación de los resultados, la prueba de la teoría, los fines, las sugerencias y la introducción del último informe, después de lo cual se realizó el mantenimiento separado del trabajo de exploración. Durante la etapa primaria.

✓ La presente investigación se orientó a medir las competencias laborales en la Oficina de Capacitaciones de la Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A .Para luego desarrollar una gestión del conocimiento para poder mejorar y desarrollar nuevas competencias, por lo que los involucrados en esta investigación son: el Gerente General de la Entidad., el director de la dirección de capacitaciones y el tesista.

No hay restricciones, tanto en lo que respecta a la innovación como a los aspectos financieros, y no hay problemas con el acceso a los datos que ponen en peligro la mejora de la tarea.

### 1.7. Objetivos

#### **-Objetivo General**

- Desarrollar una Gestión del Conocimiento que permita a la Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A., capturar, organizar, almacenar y desarrollar el conocimiento de su personal.

#### **-Objetivos Específicos**

- Definir cuáles son las principales competencias laborales que debe tener la Oficina de Capacitación de la Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A.
- Determinar de qué forma se puede capturar, organizar, almacenar el conocimiento, para desarrollar las competencias laborales en la Oficina de Capacitación de la Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A.

## **1.8. Hipótesis**

### **1.8.1. Hipótesis General**

- Si se desarrolla una Gestión del Conocimiento que permita a la Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A., capturar, organizar, almacenar y desarrollar el conocimiento entonces mejorarán las competencias laborales en la Oficina de Capacitación.

### **1.8.2. Hipótesis Específicas**

- Si se definen cuáles son las principales competencias laborales que debe tener la Oficina de Capacitación de la Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A., entonces se mejorará la eficiencia en el trabajo.

Si se determina de qué forma se puede capturar, organizar, almacenar el conocimiento en la Oficina de Capacitación de la Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A., entonces se pueden desarrollar las competencias laborales idóneas de los puestos de trabajo.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1.Marco Conceptual

#### 2.1.1. Gestión del Conocimiento

La gestión del conocimiento (del inglés Knowledge Management) Es una idea conectada en asociaciones que busca mover el aprendizaje y los antecedentes existentes entre sus individuos, con el objetivo de que se utilice como un activo accesible para otros en la asociación.

Normalmente, el procedimiento incluye métodos para capturar, clasificar, almacenar el aprendizaje de los trabajadores, para convertirlo en un recurso académico que se presta y se puede compartir.

En la actualidad, los avances de datos permiten tener dispositivos que ayudan a los ejecutivos a aprender, apoyando la acumulación, traslado, seguridad y administración eficiente de datos, junto con marcos destinados a ayudar a utilizar esa información.

En detalle, alude a los dispositivos y métodos destinados a salvaguardar la accesibilidad de los datos realizados por las personas predominantes y alentar el liderazgo básico, al igual que disminuir el riesgo. Es un anuncio de producto y un territorio en el acto de asesoramiento, identificado con controles, por ejemplo, una visión agresiva. Un tema específico del aprendizaje de los ejecutivos es que la información no puede codificarse efectivamente en una estructura avanzada, por ejemplo, el instinto de las personas predominantes que acompaña a los largos períodos de experiencia y tener la opción de percibir los diferentes ejemplos de conducta que alguien con menos experiencia no puede percibir

El proceso de Gestión del Conocimiento, también referido en sus etapas de mejora como "aprendizaje corporativo" o "adaptación jerárquica", en su mayor parte tiene los objetivos que lo acompañan:

- Identificar, recopilar y ordenar la información existente.
- Facilitar la elaboración de nueva información.
- Desarrollar avances a través de la reutilización y el respaldo de la capacidad de los individuos a través de asociaciones para lograr una mejor ejecución en la organización.

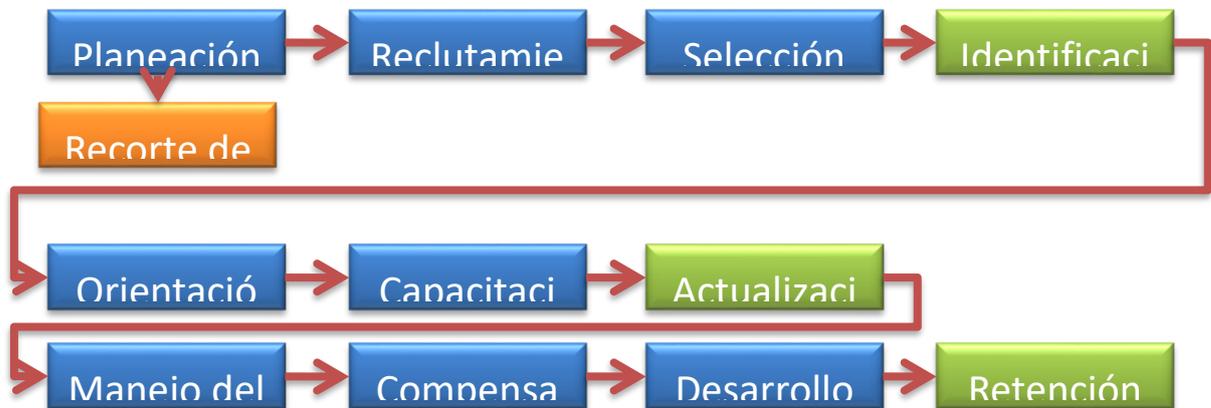
### **2.1.2. Gestión de los Recursos Humanos**

El consejo humano es importante en las asociaciones por tres razones: primero, puede ser una fuente importante de manos superiores.

En segundo lugar, la gestión de recursos humanos es una pieza importante de las técnicas de la asociación. El progreso agresivo a través de los individuos implica que los supervisores deben modificar su perspectiva con respecto a sus representantes y la manera en que ven la relación de trabajo. Deben trabajar con individuos y tratarlos como cómplices, no como gastos para eliminar o disminuir. (COULTER Mary y Robbins Stephen, 2010.)

Por fin, se ha encontrado que la manera en que una asociación trata a sus parientes influye significativamente en su exposición.

**Gráfico N° 7 Proceso de Gestión de Recursos Humanos**



**Fuente:** COULTER Mary, Robbins Stephen. “Administración”. Pearson Educación. Décima Edición. México 2010. Pág. 207.

### 2.1.3. Capital humano

Alude a la información (inequívoca o implícita) valiosa para la organización que la población general y el equipo equivalente tienen, al igual que su capacidad para recuperarla; Es decir, su capacidad de aprender. El capital humano es la premisa de la edad de los otros dos tipos de capital intelectual. Un método básico para reconocer el Capital Humano es que la organización no lo posee, no puede obtenerlo, simplemente arrendarlo por un período de tiempo.

### 2.2. Especulaciones generales identificadas con el tema.

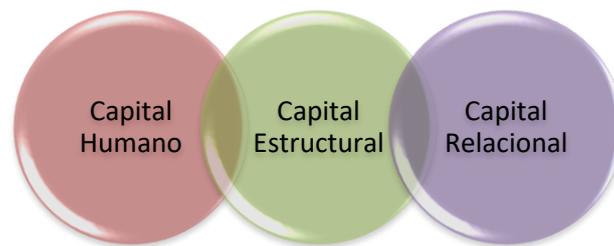
En relación con el tema en cuestión, hemos seguido observando los medios existentes, exhortando a las fuentes de información fundamentales y discrecionales. En este sentido, no se ha encontrado ninguna proposición que atienda la relación de las dos variables requeridas bajo un enfoque comparable, por lo que se certifica la legitimidad de este trabajo.

### 2.2.1. Gestación de capital escolar

Los activos impalpables se establecen en el aprendizaje, los valores y las actitudes de la comunidad inclusiva, que son una parte del punto focal de la asociación. Estas ventajas se consideran Capital intelectual y se unen a todo el aprendizaje comprendido y expreso (Michael Polany) que produce fuerzas motivadoras relacionadas con el dinero para el componente. Los activos cerrados son un movimiento de beneficios que tienen un lugar en la afiliación, en cualquier caso, no se evalúan desde el punto de vista de la contabilidad. Los activos vagos son, también, los límites que se establecen en la afiliación cuando las ventajas comienzan a funcionar en reuniones, varias personas en lugar de límites hablan sobre estrategias o proyectos aprobados. Para decirlo con brusquedad, un activo delicado es todo lo que una afiliación utiliza para hacer un agradecimiento, pero eso no cuenta. Como los activos significativos se evalúan en el capital monetario de la asociación, existen varios métodos para administrar la estructura del capital académico, que sería el que une los intangibles en la asociación. Un par de fabricantes rompieron y solicitaron las diferentes cosas del capital académico (Kaplan y Norton, 1992, Roos Dragonetti, 1997, Edvinsson, 1996, Brooking, 1996, Sveiby, 1997). Como me gustaría imaginar, podemos percibir dos caracterizaciones generales del Capital Intelectual: aquellos recursos imperceptibles restringidos por las personas de la afiliación (para todos los efectos, cada uno de los creadores armoniza con el supuesto Capital Humano) y los recursos sutiles que La asociación tiene (que los fabricantes a los que se puede llamar, Capital estructural, Capital relacional, Capital de la innovación, Capital de proceso). Se realizará el examen de la solicitud Intellect "Illustrate" realizada por Euroforum (1998). El modo responde

a una inequívoca estrategia de prueba, decisión, asociación y estimación de circunstancias favorables que aún no han sido evaluadas fundamentalmente por las asociaciones. Desearía ofrecer a los jefes datos importantes para la administración esencial y proporcionar datos a personas externas sobre el indicador de la asociación. Los métodos del modelo llevan el indicador inequívoco de la asociación a su valor razonable, al igual que aconsejan sobre la capacidad de la afiliación para lograr resultados sensatos, actualizaciones consistentes y avances a largo plazo. La figura unida exhibe el comportamiento del capital intelectual.

**Gráfico N° 1 Los bloques del capital intelectual**



**Fuente:** Propia

### **1) Capital Humano**

Sugiere los datos (comunicados o no) que son útiles para la asociación que el público en general y el equipo del igual tienen, al igual que su capacidad para recuperarlos; Es decir, su capacidad de aprender. El capital humano es la razón de la edad de los otros dos tipos de capital académico. Una estrategia sencilla para percibir el capital humano es que la asociación no lo garantiza, no puede obtenerlo, solo lo alquila por un período de tiempo.

**.Cuadro N° 1 Elementos del Capital Humano**

<b>PRESENTE</b>	<b>FUTURO</b>
<b>Satisfacción del personal</b>	Mejora de las competencias
<b>Tipología del personal</b>	Capacidad de innovación de las personas y equipos
<b>Competencias de las personas</b>	
<b>Liderazgo</b>	
<b>Trabajo en equipo</b>	
<b>Estabilidad</b>	

**Fuente:** Propia

## 2) Capital Estructural

El aprendizaje de la afiliación decide cómo explicar, sistematizar y enmascarar, y eso, desde el primer punto de partida, tiende a ser inerte en la comunidad de todo incluido y en las reuniones de la asociación. Cada uno de los aprendizajes compuestos de los que se fusiona la adecuación y la eficiencia interna de la asociación: los sistemas de información y correspondencia, el avance disponible, los tipos de trabajo, las licencias, las estructuras de la organización. El capital básico está garantizado por la asociación, se mantiene en la afiliación cuando sus familiares lo abandonan. El capital básico sólido fomenta una mejora en la progresión de los datos y recomienda una mejora en la razonabilidad de la afiliación

**Cuadro N° 2 Elementos del Capital Estructural**

<b>PRESENTE</b>	<b>FUTURO</b>
<b>Cultura Organizacional</b>	Procesos de innovación
<b>Filosofía de negocio</b>	
<b>Procesos de reflexión estratégica</b>	
<b>Estructura de la organización</b>	
<b>Propiedad intelectual</b>	

<b>Tecnología de proceso</b>	
<b>Tecnología de producto</b>	
<b>Procesos de apoyo</b>	
<b>Procesos de captación de conocimiento</b>	
<b>Mecanismos de transmisión y comunicación</b>	
<b>Tecnología de la información</b>	

**Fuente:** Propia

### 3) Capital Relacional

Sugiere el respeto que las numerosas relaciones con una asociación tienen para una asociación. La calidad y el límite de ejecutivos de la base de clientes de una asociación y su capacidad para hacer nuevos clientes más adelante son cuestiones clave para su prosperidad, como el descubrimiento que se puede adquirir de la relación con varios administradores en el terreno (afiliaciones, proveedores, etc.)

**Cuadro N° 3 Elementos del Capital Relacional**

<b>PRESENTE</b>	<b>FUTURO</b>
<b>Base de clientes relevantes</b>	Capacidad de mejora
<b>Lealtad de clientes</b>	Recreación de la base de clientes
<b>Intensidad de la relación con los clientes</b>	
<b>Satisfacción de los clientes</b>	
<b>Procesos de servicio y apoyo al cliente</b>	
<b>Cercanía al mercado</b>	
<b>Reputación</b>	
<b>Alianzas Estratégicas</b>	
<b>Procesos de captación de conocimiento</b>	

**Fuente:** Propia

Este modelo, como vemos, explica claramente la manera en que se pueden verificar las correspondencias difíciles de alcanzar en el Capital Intelectual. Cada asociación debe hacer o cambiar la acumulación de marcadores que mejor pueden reflejar la estimación de su Capital Intelectual y construir sus decisiones teniendo en cuenta ese indicador. Uno de los bordes de este Capital Intelectual es el Capital Humano que imparte la incomprendibilidad de la propiedad con respecto a la asociación; De todos modos, el beneficio lo hace inconfundible en cuanto a la prueba, el aprendizaje es completamente normal para el individuo, por lo tanto, el aprendizaje tiene la misión de respaldar a los administradores: crear un área donde el aprendizaje y la información abierta en una afiliación sean accesibles y accesibles. Puede ser utilizado para reforzar el avance y mejorar la iniciativa fundamental. La clave es crear una cultura en la que las dos partes se evalúen, compartan, gestionen y utilicen de una manera práctica y capaz.

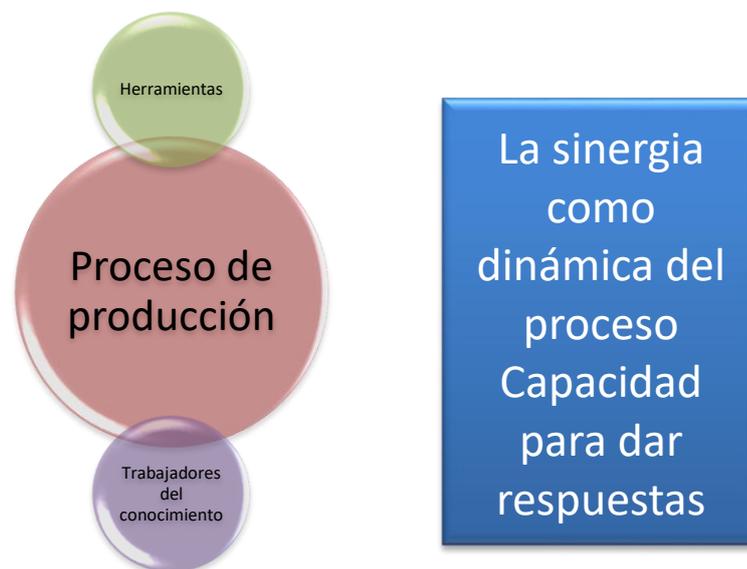
### 2.1.3. Gestión de la información

Vuelve su conceptualización (1995) y su introducción responde a una estrategia que comienza con el tema de la Gestión de Competencias y el mejoramiento de las TIC para poseer las posiciones principales en las economías que se centrarán en gran medida en los datos y el aprendizaje. Es un control en expansión que permite entregar, ofrecer y utilizar ciertos datos (Know-how) y los datos inequívocos (formales) existentes en un espacio ofrecido, a fin de responder a las necesidades de los individuos y los sistemas en su mejora. Esto se ha concentrado en la necesidad de regular los datos legítimos y el aprendizaje a varios niveles como marcos clave para reforzar una región o espacio con respecto a los sueños futuros que elegirán sus estructuras de mejoras indispensables en el medio y largo recorrido.

De esta manera los elementos de la idea son:

- La estrategia de formación de datos a través del aprendizaje tirano.
- El espacio de datos (área, ciudad, afiliación).
- Conozca los dispositivos y los avances de la placa que almacenan y registran los distintos niveles de aprendizaje.
- La sinergia como una dinámica del camino hacia la propulsión de una estructura, la capacidad de los sistemas y los individuos para responder a nuevos problemas o problemas en un estado de personalidad y desarrollo.
- Maestros del conocimiento.

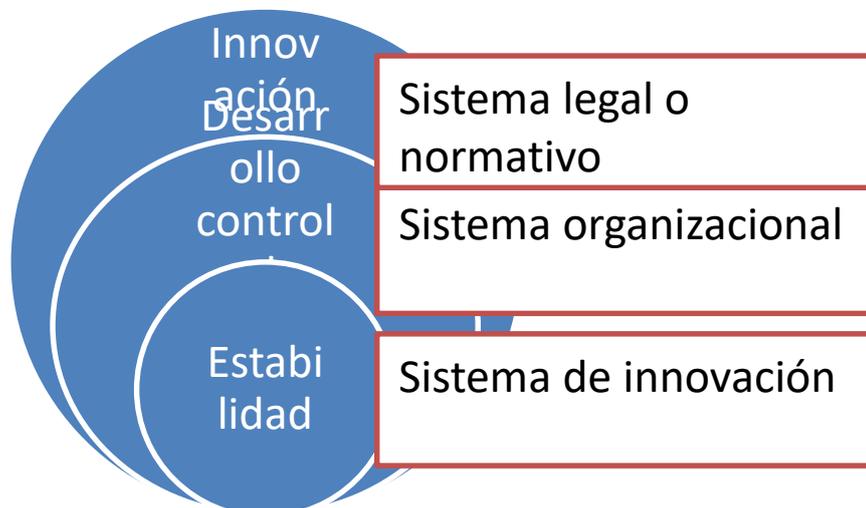
**Gráfico N° 2 Dimensiones del concepto**



**Fuente:** Propia

Nonaka<sup>23</sup> (NONAKA) cita, como una cualidad de la industria de ensamblaje japonesa, a los avances que dependen de la información implícita o la experiencia que, con el desarrollo de las TIC, este aprendizaje puede inscribirse y supervisar de manera más eficaz. En el momento en que una organización redistribuye capacidades, no construye su rentabilidad solo por la combinación de aprendizaje expreso a través de la reapropiación, a pesar de lo que podría esperarse, pierde capacidades que otro marco completa. Una asociación necesita percibir información implícita dispersa entre su personal, combinar este aprendizaje y consolidarlo en ejercicios jerárquicos clave para impulsar un procedimiento de avance persistente. De este modo, las asociaciones fortalecen sus dinámicos espacios de actividad, donde ocurre el mejor desarrollo y en este sentido es previsible un nivel más prominente de rebelión. Hay tres territorios o marcos dentro de una asociación, uno que es normal, controlado, que de alguna manera u otra garantiza la solicitud de base importante para que el marco mundial sea adecuado. Esto se conoce como el marco legítimo o burocrático. En un segundo espacio, llamado jerárquico, se concentra la ayuda estratégica que requiere la capacidad primaria, donde los elementos son algo más prominentes, sin embargo, dentro de entornos específicos dirigidos por una estructura, por último, los marcos de desarrollo presentan una dinámica más notable y su prosperidad confiar en la forma en que se supervisan los ejercicios que se producen en su interior, ya que se realizó esta Gestión del Conocimiento, dado que le otorga una estructura específica y una solicitud que refuerza que la dinámica no se transforma en caos o entropía. Además, garantiza el curso de aprendizaje entre los marcos distintivos (legales, jerárquicos y de avance) y las solicitudes que cada uno tiene sobre este activo (información).

**Gráfico N° 4 Espacios del conocimiento**



Sin embargo, El más importante de estos tres espacios es que, cuando el marco legal o jerárquico es más grande en tamaño o impacto hasta el punto de invalidar los elementos del desarrollo, el marco mundial resulta ser moderado e impotente para reaccionar a los cambios o nuevas solicitudes de El medio y, en general, perderán autenticidad para sus propios clientes o destinatarios. Esto se demuestra mediante la reducción dinámica de la paga de una organización, o el patrón descendente en el alistamiento de una universidad, o el financiamiento más bajo accesible a un cuerpo abierto para sus empresas. El aprendizaje necesita un entorno común, un lenguaje compartido cuyo trabajo debe ser una forma de generar implicaciones, que permita a las personas comprender y comprender el entorno de los demás, y actuar de acuerdo con esa información. Mientras tanto, los cambios son entregados por una asociación similar y se realizan nuevos ajustes o espacios de información y aprendizaje. De esta manera, la manera de entender un entorno es conocer el lenguaje verbal y no verbal y las implicaciones que surgen de esa cooperación, es decir, el aprendizaje inferido en el vecindario. • ¿Por qué debería supervisarse la información en

una asociación? El componente inferido de la información. Polanyi fue uno de los principales investigadores para conceptualizar esta medida (POLANYI, 1967), que se caracteriza por el aprendizaje que se encuentra en los individuos, que es difícil de expresar y organizar aquí y allá, que puede ser comprendido por otros y que emerge de las progresiones. Que estos individuos le dan al método para hacer las cosas, de su experiencia, cuya influencia es clara en la ejecución y en la capacidad de dar respuestas competentes a nuevos problemas o dificultades.

Más tarde se extendió a la asociación, y a la información que se realiza en los procedimientos particulares del equivalente (aprendizaje del proceso de trabajo). Este tipo de aprendizaje es una de las bases de los recursos impalpables y es la fuente principal de los activos de los marcos de avance; posteriormente, cuanto más información se infiere, más estima o intensidad tendrá una asociación. Eso provocó la presencia de GC debido a la impotencia de las prácticas de administración habituales para supervisar de manera efectiva el aprendizaje no dicho y su cambio para expresarlo. En el caso de que esto no sea supervisado en ninguna capacidad, ya sea retirándolo o fluyéndolo, o tratando con las capacidades de los individuos que se interesan en esa realidad, existe el peligro de perder la separación primaria. Factor que avanza la energía cooperativa en desarrollo o cambio. Las alegaciones fundamentales son: a. La necesidad de unir información expresa, conocimiento implícito y enfocado, para expandir la velocidad en la entrega de cambios en las estructuras de aprendizaje y la medida de las reacciones exitosas que se reservan unos minutos y calidad a las solicitudes de la situación específica. Segundo. Aumente la disponibilidad del marco, al igual que los dialectos alentadores del flujo de información, donde se amplía la comprensión del aprendizaje que es importante para difundir y compartir. do. En este orden, aparecen nuevos tipos de generación de información en

sistemas y en espacios no habituales, por ejemplo, entornos de trabajo, en los que el camino para hacer que el aprendizaje ocurra es un hecho que se transforma en aprendizaje e información en experiencia como nuevos modelos de habilidades subjetivas dependientes. Sobre el trabajo cooperativo y la utilización de situaciones de correspondencia virtual.

a. Otro ángulo es la necesidad de hacer una visión agregada, que permita ampliar la estimación de una asociación en medio de la prueba distintiva, captura, evaluación, unión, asociación, apropiación y utilización del capital a plena luz del día o asociaciones privadas, organizaciones, instituciones, Etcétera. Esto incluye la administración de datos, información, documentación, facultad, avance y cambio en la asociación del trabajo en una dinámica fundamental para salvaguardar la información estratégica y convertirla en una inequívoca. segundo. Asegurar el curso del capital social académico dentro de los entornos distintivos de una sociedad ofrecida para fortalecer sus formas de mejora.

En definitiva la Gestión del Conocimiento (GC) se refiere más a la capacidad de aprender y generar conocimiento nuevo o mejorar el que existe.

#### **Cuadro N°4 Principios básicos del nuevo paradigma**

<b>PRINCIPIOS BÁSICOS DEL NUEVO PARADIGMA DEL CONOCIMIENTO</b>	
<b>Sujeto o tema</b>	<b>Lógica del conocimiento</b>
1. Colaboradores	1. Generadores de beneficios
2. Origen del poder del cargo	2. Nivel del Conocimiento
3. Forma de relacionarse	3. Informal y activa /productiva
4. Forma de gestión de personal	4. Gestión por competencias y de los talentos
5. Conflictos potenciales	5. Trabajadores con conocimientos contra los que toman las Decisiones
6. Principal función del cargo	6. Instrumentos de comunicación, difusión y ordenamiento basado en las necesidades de los “clientes”
7. Información	7. Ayudar a los colaboradores

8. Producción	8. Especialistas en conocimiento que transforman estos conocimientos en estructuras inmateriales
9. Flujo de información	9. Redes informales
10. Principal forma de los beneficios	10. Inmaterial (conocimientos, ideas nuevas, clientes nuevos, I&D)
11. Frenos a la producción	11. Tiempo y conocimientos para producir nuevas capacidades
12. Forma de la producción	12. Estructuras inmateriales Inducida a través de redes
13. Relaciones con los usuarios	13. Interactiva por medio de redes
14. Conocimiento	14. Principal inquietud de la organización
15. Objetivo de formación	15. Formar competencias medulares de la organización e individuales para generar activos nuevos
16. Selección del personal	16. Basado en las competencias o saber hacer de cada uno
17. Valor en Bolsa	17. Se fija por los activos intangibles
18. Economía	18. Rendimientos crecientes y decrecientes al mismo tiempo

**Fuente:** SVEIBY, Karl, “Capital Intelectual. La nueva riqueza de las empresas. Cómo Medir y Gestionar los Activos Intangibles para crear valor”, pág.60, Ed. Máxima/ Laurent du Mesnil/Gestión 2000, Barcelona, 2000.

### ✓ ¿Qué busca la GC?

Sus objetivos buscan fortalecer los espacios para que los agentes obtengan mejores resultados, entre los que se pueden mencionar:

- a. Ponga en actividad la forma vital de adquirir los datos y el aprendizaje que una persona, una red o un distrito necesita en el momento ideal, a través de aparatos para analizar los datos y reforzar la capacidad de reaccionar a los pensamientos obtenidos de esos datos y la información implícita que tienen (Honeycutt, J., 2001). segundo. Supervisar la información jerárquica y el

aprendizaje autorizado para fortalecer las organizaciones que actualizarán las técnicas de mejora de medio y largo recorrido. do. Elaborar marcos integrados progresivamente efectivos, en vista del desarrollo de prospectos, cuya ayuda será la información clave que dará efectividad y seguridad al procedimiento.

b. Cree una base mecánica adecuada a la situación específica y al espacio donde se conectará, a través de los cuales los círculos de aprendizaje, por ejemplo, la instancia de los sistemas universitarios con la economía, interconectarán los diferentes lugares que explotan los mejores encuentros y las maneras en que sobrevivieron. O resuelto los errores más incesantes. Esto permite abordar los problemas con mayor rapidez y ajustarse con una mayor adaptabilidad.

#### ✓ **Factores claves de la Gestión del Conocimiento**

La gestión de la información se analiza con una progresión de problemas que se originan en un dominio similar, en particular los elementos sociales (independencia, la ausencia de una cultura dependiente del aprendizaje, la separación de la tierra y los individuos de esa condición, introducciones transitorias, etc.). ). Para iniciar una tarea, es importante reflexionar sobre una progresión de factores que pueden verse como persuasivos o determinantes en los resultados y su falta de asistencia puede hacer que cualquier actividad de ejecución de un sistema CG se pierda. De esta manera, es importante observar si existe alguna posibilidad de que exista en la asociación:

- Una cultura organizada de la información. Comprendemos como cultura (Parker, 1996), "la disposición de prácticas críticas agregadas que dependen de formas de trabajo que dependen del amplio alcance de las necesidades humanas, que están estandarizadas en estructuras de signos e imágenes, que se transmiten por una

progresión de Vehículos de correspondencia y disfrazados en propensiones, tradiciones, métodos de ser, consideración y sentimiento”.

- Una base de aprendizaje mecánico. Esto debe ser trabajado por el marco en el que se creará el GC, con instrumentos que pueden ser utilizados por los clientes del marco y que permiten un acceso simple a los datos y la información que se requiere.
  - o La conexión inmediata entre el GC y las metodologías de mejora recibidas por las asociaciones, la red o los individuos alineados con las cualidades en las que se encuentra esa asociación, creada por el equivalente.
  - o La armonización del lenguaje. Es crucial, particularmente cuando las sociedades, los llamamientos, las condiciones, los encuentros distintivos coinciden dentro de un espacio similar.
  - o Los Sistemas de Recompensas e Incentivos para compartir el aprendizaje y crearlo. Esto mata los límites que pueden impedir el CG.
- La Estructura del Conocimiento. Esto debe ser suficiente para los clientes del marco. Cada caso debe tener un marco que aliente sus elementos.
- Los diferentes canales de comunicación del conocimiento. Cada uno de los que producen un sentimiento de confianza y cercanía entre la población general incluido.
- La representación de las ventajas del marco. Al final del día, la visión de los individuos desde el marco con respecto a las ventajas adquiridas al consolidar la información clave en los ejercicios y los activos.

No se debe olvidar que estamos gestionando personas, cultura y tecnologías.

### 1.8.3. El conocimiento como ventaja estratégica

- ✓ **¿De qué conocimiento estamos hablando?**

El conocimiento se ha definido con diferentes puntos de vista, desde su relación con la información y los datos hasta la capacidad de hacer cosas con éxito. La organización y las funciones de los sistemas de GC estarán condicionadas por el tipo de enfoque que se adopte como objetivo. Alavi y Leider (Alavi, M & Leider, D. , 1999) han identificado seis puntos de vista para la definición del conocimiento.

Estos son:

- a. En relación con la información y los datos: "La información es realidades, números brutos. Los datos se manejan o se descifran. El aprendizaje es datos personalizados". El énfasis está en los individuos y en su requerimiento de datos. El GC garantizará que los clientes lo aborden por métodos electrónicos de manera oportuna y adecuada a los clientes del marco. segundo. Como perspectiva: "la información es la condición del conocimiento y la comprensión". El interior es el individuo y el CG intentará fomentar la utilización y la absorción de datos, por ejemplo, la situación del aprendizaje electrónico y la sustancia creada con el enfoque de habilidad o límite.
- b. Como artículo: "El aprendizaje es un elemento que se puede guardar y controlar". El camino al GC será expandir la carga de aprendizaje a través de su codificación y capacidad en los archivos mostrados por este motivo o según las necesidades de los clientes.
- c. Como procedimiento: "Aprender es un procedimiento de uso de la comprensión". Su atención se centrará en expandir los flujos de información y los procedimientos para crear, compartir y transmitir información, eliminar límites y problemas con eso en mente. además, con respecto a los datos: "El aprendizaje es un estado de acceso a los datos". El énfasis estará en los componentes exitosos para buscar y recuperar

datos importantes, que hemos caracterizado como la seguridad de la información que se trabaja a través de mapas de aprendizaje y referencias extraordinarias de palabras. F.

- d. Como límite o habilidad: "Aprender es el potencial que impacta la actividad".

La premisa del CG está en las habilidades clave y la "comprensión de la experiencia vital"; El Sistema espera expandir el capital académico al crear, a través del aprendizaje, capacidades individuales y jerárquicas.

Por lo tanto, uno de los problemas principales de este trabajo fue expandir una idea única de información que reflexione sobre cada uno de los puntos de vista que esto incluye para esta nueva capacidad. El discurso se concentró en elegir qué factores se consideraron clave para el GC y sus objetivos principales, al tiempo que percibieron que más adelante podría ser auditado e intercambiado.

En este aprendizaje comprendido se encuentra: La capacidad de relacionarse de manera excepcionalmente organizada, la información, los datos y la información de un artículo determinado que permite actuar con éxito en función de una estimación y un entorno específicos.

**Las variables seleccionadas fueron las siguientes:**

- a.- "Relación altamente estructurada" alude a metodologías de pensamiento que permiten diversos componentes, por ejemplo, información, datos, aprendizaje, antecedentes, valores, etc. para interrelacionarse de manera "sináptica". Las diversas tareas nos permiten almacenarlo, difundirlo y localizarlo en un archivo para un acceso rápido. Este procedimiento contiene una progresión de etapas que incluyen consideración, discernimiento,

comprensión, disponibilidad, retención, pensamiento, examen y combinación. A diferencia de los factores alternativos que se pierden o superan con su utilización, este es un activo con un límite alto con respecto a la reutilización, según lo indicado por los resultados concebibles de las combinaciones o recombinaciones que se pueden realizar a través de estas tareas. Esto hizo que fuera posible actualizar la capacidad de Gestión del Conocimiento y utilizar instrumentos TIC distintivos para crearla, ofrecerla y utilizarla, y fusionarla en activos, expandiendo su estima.

- "Objeto de información decidido" es la pieza de la verdad que debemos conocer y comprender para poder realizar un seguimiento de manera efectiva y que nos lleve a un procedimiento de mejora perpetua, para lograr este objetivo que necesitamos percibir. La conducta de este ítem puede estar muy bien comprendida por el aprendizaje mecánico o lógico, las realidades, las prácticas, la información de vecindario o biológica (aprendizaje de Indigineus), etc.

- "Configurar el tiempo del espacio" es el lugar donde trabaja la información que crea ciertos impactos. La información sin una configuración no augura nada bueno para supervisarla. Es un activo aplicable y actualizado cuya utilización puede tener diversos destinos, por ejemplo, decidir, abordar problemas dentro de pautas específicas de resultados en esa realidad.

- "Estimación de la información" significa su conexión con la utilidad distribuida por los especialistas a quienes se propone. El significado y la naturaleza de la sustancia del aprendizaje son valores dentro de esa

existencia. Por ejemplo satisfacción personal, eficiencia, ventajas financieras,

- La precisión, el gobierno de la mayoría, etc., pueden convertirse en cualidades dentro del aprendizaje de la actividad. De lo anterior se pueden extraer dos factores que serán clave en el desarrollo del aprendizaje vital: uno que tiene que ver con la información, los datos y el aprendizaje anterior sobre el artículo, y otro el conjunto o estructura de ejemplos que se trabajan con ellos en una Racionalidad o solicitud específica y nos obliga a movernos en relación con ese objeto.

### **Principales clasificaciones del conocimiento en la GC**

#### **✓ Conocimiento tácito v/s conocimiento explícito**

La información inferida es lo que un individuo, una red, una asociación o una nación ha unido o guardado en su cerebro, en su forma de vida y eso es difícil de aclarar. Es importante remarcar que esta información puede ser hecha de:

- ✓ Ideas, encuentros, aptitudes, capacidades, tradiciones, valores, convicciones, historia, etc.
- ✓ Conocimiento de las circunstancias únicas o biológicas (geología, ciencia material, estándares no escritos, conducta de individuos y elementos, etc.).
- ✓ Conocimiento como aptitudes subjetivas (análisis comprensivo, pensamiento crítico, composición, pensamiento de pensamientos, descomposición, combinación, etc.) que le permite llegar a uno cada vez más impredecible o encargarse de nuevos problemas. En el momento en que este aprendizaje nos permite actuar, se llama capacidad o información en la

vida real. El problema se muestra en este tipo de información que está cerca de casa y es difícil de intercambiar con otros a través de un lenguaje que otros comprenden o pueden obtener. Por ejemplo, la experiencia de un trabajador dotado y maestro. Posteriormente, es importante supervisarlos haciendo códigos que fomenten su transmisión o una base de información y, por lo general, se recopila a través de la percepción. En recursos inmateriales, es el más difícil de intercambiar y el que decide el cumplimiento de una acción determinada. La información inequívoca se ha caracterizado como el aprendizaje objetivo y sano que se puede comunicar con palabras, números, ecuaciones, etc., además, se denomina expreso. Muy bien puede ser transmitido más efectivamente que el pasado. En vista del stock actual entre estos dos tipos de información, se evalúa la capacidad de un individuo o una reunión para crear un nuevo aprendizaje.

Para la Gestión del Conocimiento, el elemento implícito del Conocimiento es una pieza de información individual y autorizada (POLANYI, 1967), que termina siendo evidente cuando se utiliza para circunstancias específicas donde el aprendizaje codificado o inequívoco es inadecuado para enfrentar esta circunstancia. Es lo que le permite a alguien:

- Predecir si algo comienza o no.
- Visualizar ciertos riesgos o peligros que no están dados por el aprendizaje expreso
- Una solicitud particular para otra asociación entre los datos.
- Generar reflexiones a partir de otra condición.

- El ejemplo de creadores, visionarios de negocios, visionarios o personas que surgen del resto, lo que los aísla son sus datos concretos.
- Aprendizaje individual e información jerárquica.

El aprendizaje singular es la disposición de la información de un individuo que lleva a crear o reaccionar a necesidades o entornos individuales.

Información jerárquica: "es la manera en que los activos de la organización (o asociación) se controlan y modifican para realizar un movimiento provechoso que permite la producción de un valor significativo" (Pizarro Moreno, Real Fernández y Sousa Ginel, 2000). Por lo tanto, es la disposición de los componentes educativos, que puede crear el método para hacer que las cosas se hagan en los individuos a partir de una situación autorizada como lo indican los objetivos explícitos.

Este aprendizaje es uno de los objetivos fundamentales del GC, y comprende tanto información expresada (sistemas, manuales, ecuaciones de programación o lógicas, etc.) como aprendizaje inferido (aptitudes, capacidades, encuentros, etc.). Su examen lo hemos extendido en las siguientes secciones.

#### 2.1.4.1. Capacidades de aprendizaje jerárquico.

Los elementos fundamentales del aprendizaje en la fortificación autoritaria son, entre otros:

- Lograr un estado anormal de exactitud en la representación de un artículo o en la consistencia de su conducta más adelante.
- Su administración permite unir la estimación del trabajo en los ejercicios de la asociación, lo que la hace inconfundible cuando se recopila de forma notable y transmitible, por ejemplo, a través de archivos, informes, bases de datos, exámenes, etc. (SVEIBY, K., 2000).

- Realice cambios y modificaciones con menos errores, menos recursos se pierden en las estrategias.
- Mejorar los tipos de correspondencia que se basan en los bordes de referencia compartidos entre las personas de una afiliación o condición.
- Construye nuevos espacios de ayuda, cosas y organizaciones en los bordes.
- Mejorar la forma en que terminan las cosas.
- Trate con competencia un inmenso volumen de datos e información. o Generar nuevos descubrimientos sobre la realidad en la que actuamos.

### **La navegabilidad del conocimiento organizacional y los entornos de conocimiento integrados**

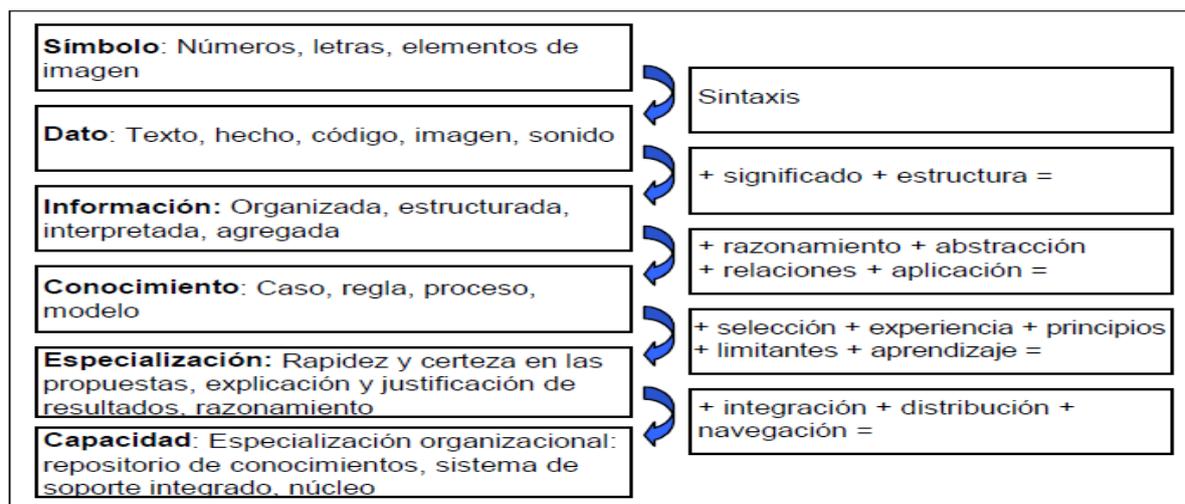
Otra parte imperativa de CG es la manera en que el aprendizaje autorizado está disponible para las personas que lo necesitan dentro del marco a través de canales efectivos y suficientes. De esto depende el límite de asimilación que una asociación necesita para fusionar información nueva y desarrollarla. El límite de absorción se comprende como la capacidad de la asociación para percibir la estimación de lo nuevo, para aclimatarse a los datos externos y para aplicarlos con fines específicos a una circunstancia particular. Los marcos de desarrollo se adaptan enfáticamente por este límite y la manera en que se clasifica el aprendizaje.

Como encontramos en los componentes de Conocimiento - Acción, los diferentes avances en el desarrollo de un límite jerárquico experimentan una progresión de actividades, por ejemplo, gramática, estructura e importancia, logrando el problema de incorporación, dispersión y capacidad de desplazamiento. El último tiene como aparato principal el desarrollo de mapas de aprendizaje que fomentan la combinación de la información diferente consolidada en instrumentos electrónicos

que permiten su circulación de una manera competente y con la posibilidad de hacer nuevos pensamientos y nuevos aprendizajes cuando sea necesario.

En el cuadro siguiente se define cada uno de los elementos que se aplican en el proceso de generación de un nuevo conocimiento organizacional.

**Grafico N° 5 La Navegabilidad del conocimiento**



**Fuente:** Beckman, 1997.

A partir de este se pueden crear Productos basados en el Conocimiento que se han definido como la recopilación de información, los datos, el aprendizaje y la inteligencia están profundamente organizados e interrelacionados en cuanto a una circunstancia jerárquica, reguladora o de autoridad que ofrece una forma adecuada de enfrentar la posibilidad.

Las aptitudes y capacidades de los individuos son fundamentales para crear estos elementos, no debemos pasar por alto que la información vive en individuos, concebida a partir de la idea y la actividad de estos.

Es tan rentable como inmaterial cuando termina inconfundible y se puede transmitir, pero su adecuación se estima en cuanto a cómo lo recibe un individuo y qué hace con él. El

intercambio se realiza a través del acuerdo de "rivalidad" tanto para el distribuidor del producto como para el beneficiario.

En este sentido, el pensamiento de las capacidades está disponible para esta situación como un componente básico para la organización del aprendizaje o CG. El tema de Competencias para el Trabajo se creará en la siguiente parte.

Para completar este punto, los recursos académicos de una asociación son los segmentos de una base de aprendizaje. La base de información de una asociación comprende la persona erudita, los recursos individuales y agregados que la asociación puede utilizar para realizar sus ejercicios. La base además incorpora la información y los datos sobre los cuales se ha construido el aprendizaje individual y autorizado. "

El aprendizaje autoritario como motor del avance.

La asignación de información se realiza a través de la adaptación, por lo que la capacidad para aumentar la oferta de aprendizaje dependerá en un grado limitado de la capacidad del individuo o la asociación para aprender. La Teoría de las Capacidades Dinámicas (habilidades dinámicas) enfatiza que el aprendizaje, particularmente su recarga constante, es el recurso crucial para el avance. La capacidad de ingerir el aprendizaje se manifiesta a través de la unión de información específica diferente que crea nuevas habilidades y ventajas en los resultados.

Según algunos creadores, la mejora del aprendizaje que ocurre dentro de la "textura social", dependerá de la "capacidad intrínseca de las personas para percibir similitudes" como los supuestos componentes implícitos que se encuentran dentro de la asociación, tienen un trabajo clave en La producción de nueva información.

La edad de aprendizaje se ayuda a través de actividades específicas, entre las tareas principales que se utilizan para cambiar la información y los datos de un artículo están:

- 1) examen de nueva información y datos con clases guardadas,
- 2) la prueba reconocible de los resultados por métodos para segmentos que dependen del alistamiento y el razonamiento (dependiendo del caso),
- 3) la nueva disponibilidad que se ha dado a la información y datos,
- 4) las diferentes asociaciones que se prevén entre esta nueva información organizada y las que se encuentran en nuestro caso de referencia,
- 5) el sentimiento que otros u otros nos brindan sobre la información y los datos que se cuidan. La velocidad a la que se completa este tipo de actividad decide la competencia de un marco para reaccionar a las peticiones de la naturaleza.

En consecuencia, el aprendizaje organizacional debe supervisarse junto con el conocimiento organizativo como una característica de las metodologías de avance. Vemos esto particularmente en las áreas con los mejores problemas, por ejemplo, PYME, microempresas, programas de cambio de división abierta, ONG, entre otros.

Los atributos del capital académico que se regula a través de un marco de GC se basarán en la naturaleza y los elementos que tiene. En cuanto a, tres tipos de condiciones han sido inequívocamente separadas: las de acción mecánica, las de movimiento natural o el marco autoritario, y las más singulares, por ejemplo, los marcos de avance. GC resulta ser cada vez más grave en las condiciones de desarrollo, ya que el flujo de datos es desordenado y requiere respaldos poco comunes para canalizarlo, por lo general, existe el peligro de

quedarse corto y generar desgracias de tal magnitud que puedan imponer límites, por ejemplo, Desaparición del propio marco.

**Cuadro N° 5 Medio ambientes del capital intelectual**

	<b>Medio Ambiente de Actividad Mecánica (Sistema legal o normativo)</b>	<b>Medio Ambiente de Actividad Mecánica (Sistema legal o normativo)</b>	<b>Medio Ambiente Dinámico (sistema de innovación)</b>
<b>Objetivo</b>	Estabilidad	Desarrollo Controlado	Innovación Continua
<b>Conocimiento</b>	Predeterminado Explícito	Basado en la Experiencia Latente	Intuitivo Potencial Tácito
<b>Relaciones</b>	Determinado por la jerarquía de la organización	Recíprocas, lucha por consenso	Espontáneas, en red
<b>Flujo de información</b>	Una vía	Dos vías	Caótico
<b>Herramientas de gestión</b>	Direcciones provenientes de la gestión	Diálogo, modos acordados de operación y auto evaluación	Acceso a redes

**Fuente:** Stahle y Gronroos 1999, pág. 107.

### 1.8.3.1. ¿Qué es el aprendizaje organizacional?

Desde el punto de vista individual:

Es un proceso modificación de la estructura cognitiva que integra conocimientos, habilidades y actitudes, cuyo objetivo es mejorar la situación de quien aprende o de una situación externa a él o ella.

Desde el punto de vista organizacional:

Es procurar y aplicar la información, los sistemas, las cualidades, las convicciones y los estados de ánimo para expandir la protección y el mejoramiento de una asociación. En otras palabras, "Unir los segmentos actuales de información recientemente" (GUNS, Bob, 1996).

El trabajo de los sistemas fomenta la era de las nuevas asociaciones e impacta la ejecución de los marcos. En cualquier caso, el procedimiento de aprendizaje incluye una progresión de actividades mentales que permiten la prueba reconocible de ejemplos normales entre la información y los datos, la conexión con los bordes de referencia anteriores o la producción de otro, los estándares de comprensión reunidos con los que el individuo supervisa. y la "capacidad programada que las personas necesitan para relacionarse con la información".

Este aprendizaje jerárquico ocurre en varias ocasiones, por ejemplo, cuando uno observa a otros cómo se hacen las cosas, o se asocia con personas dentro o fuera de la asociación, cuando lee informes o aborda un problema con otros.

En el procedimiento de trabajo, se entrega incesantemente nueva información que no se muestra de esta manera, por ejemplo, un experto que aclara y capacita a una reunión de trabajadores para actualizar otra estrategia, está convirtiendo una interpretación de aprendizaje cada vez más complejo en un dialecto menos difícil, y por lo tanto a método, se dan temas que son nuevos aprendizajes a través de la edad de los pensamientos, la capacidad de hacer nuevos arreglos.

Estos cuando se ejecutan pueden causar errores, y enmiendas o modificaciones. En ese momento, el experto asesora a expertos y supervisores sobre los resultados. En el proceso, puede perder componentes importantes de ese nuevo aprendizaje y la aclaración del progreso o la decepción, o la forma en que se remediaron. Esto se explica a los jefes, si hubiera un resultado de aprendizaje que podría no ser exactamente el mismo que cualquier otra aplicación. Los profesionales son clave en el aprendizaje jerárquico y en los efectos del éxito o la decepción.

- Los atributos del aprendizaje jerárquico.

De los encuentros jerárquicos distintivos, los atributos fundamentales del Aprendizaje Organizacional incluyen:

- a. Expande el límite clave de la asociación, es decir, actúa de manera práctica y se centra alrededor de su visión, reaccionando de manera más productiva a los requerimientos de la tierra.
- b. Fortalece la capacidad de cambiar, al tratar con cada uno de los activos reforzados por los avances de ajuste, la capacidad de imaginar los problemas y las diversas opciones se mejora utilizando la experiencia y eludiendo la astucia de la asociación.
- c. Mejore la exposición o la ejecución de la asociación guiándose por indicadores específicos y centrándose en las deficiencias todo el tiempo.

Un gran modelo es que la NASA se convirtió en una asociación basada en información debido a su necesidad de adaptarse con mayor rapidez para satisfacer su objetivo principal en la "carrera espacial".

Esto decidió los requisitos para hacer su propia dinámica en temas específicos. Ser "más rápido" no significaba apresuradamente, sino pensar más despacio y progresivamente astuto para concentrarse en lo más importante.

Las organizaciones basadas en el aprendizaje (OBA)

Una asociación que depende del aprendizaje es una que "explota toda la calidad académica, la información y la experiencia accesibles para desarrollarse incesantemente para servir a cada uno de sus socios" (Mayo, Andrew y Lank, Elizabeth, 2000). Dwindle Senge hace el significado de "Organización inteligente", ya que tiene la capacidad de consolidar cambios más rápidos, por lo que su asociación adivina a partir de una metodología fundamental donde los componentes inmateriales son simplemente la clave como el control, los sueños psicológicos, la teoría común. modelos junto a la recopilación de aprendizaje.

La combinación de estilos de aprendizaje y una ventaja de asistencia son complementos para h

- Los atributos del aprendizaje jerárquico.

De los encuentros jerárquicos distintivos, los atributos fundamentales del Aprendizaje Organizacional incluyen:

- a. Expande el límite clave de la asociación, es decir, actúa de manera práctica y se centra alrededor de su visión, reaccionando de manera más productiva a los requerimientos de la tierra.
- b.. Fortalece la capacidad de cambiar, al tratar con cada uno de los activos reforzados por los avances de ajuste, la capacidad de imaginar los problemas y las diversas opciones se mejora utilizando la experiencia y eludiendo la astucia de la asociación.

c.. Mejore la exposición o la ejecución de la asociación guiándose por indicadores específicos y centrándose en las deficiencias todo el tiempo.

Un gran modelo es que la NASA se convirtió en una asociación basada en información debido a su necesidad de adaptarse con mayor rapidez para satisfacer su objetivo principal en la "carrera espacial".

Esto decidió los requisitos para hacer su propia dinámica en temas específicos. Ser "más rápido" no significaba apresuradamente, sino pensar más despacio y progresivamente astuto para concentrarse en lo más importante.

. Las organizaciones basadas en el aprendizaje (OBA)

Una asociación que depende del aprendizaje es una que "explota toda la calidad académica, la información y la experiencia accesibles para desarrollarse incesantemente para servir a cada uno de sus socios" (Mayo, Andrew y Lank, Elizabeth, 2000). Dwindle Senge hace el significado de "Organización inteligente", ya que tiene la capacidad de consolidar cambios más rápidos, por lo que su asociación adivina a partir de una metodología fundamental donde los componentes inmateriales son simplemente la clave como el control, los sueños psicológicos, la teoría común. modelos junto a la recopilación de aprendizaje.

La combinación de estilos de aprendizaje y una ventaja de asistencia son complementos para hacer que una organización de Gestión del Conocimiento administre los métodos dinámicos de las estructuras de mejora. La clave radica en el alma de punta que se utiliza en cualquier organización mencionada por los componentes progresivos, prestando poca atención a si es una asignación social que planea mejorar el estado de compensación de las reuniones que viven

en necesidad, por ejemplo, la organización que el Municipio da. Clientes de una bóveda abierta, etc.

Esto se clasifica como "negocio", que debe ser productivo. Para avanzar, lo básico es aprender y la manera en que lo aplicamos a la realidad en desarrollo. Lo más básico en esto es que la posibilidad de que el trabajo pierda importancia, incluso con la necesidad de las personas que piensan en "ese negocio", lo que marca la diferencia es que para cada actividad excluyen las ocupaciones, sin embargo, los límites de las personas.

Otra pieza clave de estas organizaciones es que el logro no significa "no cometer errores", en cualquier caso, la rapidez con la que se solucionan las confusiones. Esto se ha asignado como "habilidad educada", es uno de los hábitos por los cuales se recopila este tipo de datos, que es un poco de aprendizaje. Hay dos tipos, uno conocido como "Actividades realizadas" que refleja las dificultades en la utilización de un tema u organización en particular, y el otro los "Sistemas respaldados" con esas perspectivas convincentes. Los dos ejercicios son básicos para las evaluaciones cercanas que se basan en la experiencia de otros o en una afiliación comparable, lo que se suma al desarrollo de los componentes para brindar un número cada vez mayor de respuestas adecuadas a la tierra con menos errores en las estrategias. Esto es descrito por el aprendizaje creado en los tipos de trabajo. o por otro lado (información del proceso de trabajo).acer que una organización de Gestión del Conocimiento administre los métodos dinámicos de las estructuras de mejora. La clave radica en el alma de punta que se utiliza en cualquier organización mencionada por los componentes progresivos, prestando poca atención a si es una asignación social que planea mejorar el estado de compensación de las reuniones que viven en necesidad, por ejemplo, la organización que el Municipio da. Clientes de una bóveda abierta, etc.

Esto se clasifica como "negocio", que debe ser productivo. Para avanzar, lo básico es aprender y la manera en que lo aplicamos a la realidad en desarrollo. Lo más básico en esto es que la posibilidad de que el trabajo pierda importancia, incluso con la necesidad de las personas que piensan en "ese negocio", lo que marca la diferencia es que para cada actividad excluyen las ocupaciones, sin embargo, los límites de las personas.

Otra pieza clave de estas organizaciones es que el logro no significa "no cometer errores", en cualquier caso, la rapidez con la que se solucionan las confusiones. Esto se ha asignado como "habilidad educada", es uno de los hábitos por los cuales se recopila este tipo de datos, que es un poco de aprendizaje. Hay dos tipos, uno conocido como "Actividades realizadas" que refleja las dificultades en la utilización de un tema u organización en particular, y el otro los "Sistemas respaldados" con esas perspectivas convincentes. Los dos ejercicios son básicos para las evaluaciones cercanas que se basan en la experiencia de otros o en una afiliación comparable, lo que se suma al desarrollo de los componentes para brindar un número cada vez mayor de respuestas adecuadas a la tierra con menos errores en las estrategias. Esto es descrito por el aprendizaje creado en los tipos de trabajo. o por otro lado (información del proceso de trabajo).

#### 2.1.5. Asociación basada en la información

Una asociación que crea información es una asociación adecuada para crear un nuevo aprendizaje, disfrazarlo y llevarlo a un proceso de desarrollo efectivo (Nonaka y Takeuchi).

Es el principal generador de tipos de avance a través de una torsión invariable en la realización de nuevas estimaciones que dependen de nuevos datos que se solidifican en sus técnicas, componentes, organizaciones y estructura.

Las partes que se repiten en cada uno de los casos investigados<sup>56</sup> solicitan aquí y allá u otros segmentos que conforman el pensamiento presentado, estos son:

- ✓ Red de conocimiento y un espacio físico y / o virtual.
- ✓ Capacidad para realizar procedimientos de edad, obtención, diálogo y utilización de información con objetivos de mejora obviamente caracterizados.
- ✓ Existencia de trabajadores del conocimiento que se ocupan del marco.
- ✓ Lenguaje codificado para fomentar el curso de la información y la antigüedad de las nuevas clasificaciones.
- ✓ Capital intelectual caracterizado y supervisado.
- ✓ Formularios de apoyo para el aprendizaje de los ejecutivos.

Los estándares en los que se basa el marco se han aislado en tres puntos de vista, en relación con los individuos, el marco y la innovación. Estos son:

En relación con las personas:

- 1) Las personas son evaluadas por su aprendizaje implícito y su compromiso con la edad de la información maestra.
- 2) El arreglo entre estimados individuales y jerárquicos o de red es uno de los objetivos fundamentales que continúa el marco.
- 3) El grupo de personas de las prácticas son generadores de aprendizaje vital: combinan pensamientos y encuentros individuales a través de espacios que sirven para compartir ejercicios y, en consecuencia, logran una base típica de información no dicha que permitirá externalizar los pensamientos y que todos los comprendan y compartan. .
- 4) Las discusiones para lograr un objetivo de aprendizaje son el enfoque de trabajo principal: está relacionado con el cambio de las circunstancias en las que se exhiben en rentables y la creación de sistemas de trabajo informal a partir de ellas.

- 4) El sistema de aprendizaje con clientes / clientes y proveedores de información funciona como dinamizadores del marco. Son la fuente fundamental de nuevos pensamientos que se convierten en un trabajo social genuino con el medio y es una parte de los intangibles de la asociación.

El estándar de error como generador de aprendizaje en la experimentación y asignación de información.

- 1) El autoaprendizaje y el alma innovadora se consideran capacidades fundamentales fundamentales en los miembros.
- 2) La prueba reconocible de información no dicha se realiza a través del modelo de competencia.

**En relación con el marco o espacio de aprendizaje:**

- 1) La capacidad de red principal de un marco de CG se centra en la combinación de varias colecciones de información: se realizan en las diversas zonas utilitarias y se incorporan junto con la documentación de aprendizaje actual.
- 2) El aprendizaje organizacional es el mejor enfoque para fusionar la información nueva en el stock como un ciclo de mejora incesante.
- 3) La edad de los nuevos límites decide el límite con respecto al avance de un marco: se produce utilizando el disfraz del aprendizaje realizado por las personas donde el ciclo comienza una vez más.
- 4) La representación de los peligros es vista como una fuente de oportunidades.

5) La pauta es el movimiento o negocio as en la búsqueda del alma emprendedora y de aprendizaje.

### **En relación con la tecnología:**

1) Los dispositivos mecánicos permiten familiarizar la energía cooperativa con el marco que está mediando.

2) La tecnología se ha ido para expandir el curso de datos y espacio para crear y fortalecer espacios de aprendizaje. Por ejemplo, las puertas de enlace y sus segmentos, por ejemplo, las mejores prácticas, las referencias jerárquicas de las palabras, el mercado de los pensamientos, el directorio de negocios de los especialistas, los mapas de información y habilidades de forma individual, etc.

3) Los instrumentos se han ido para guardar el aprendizaje inferido, particularmente lo que ha sido

4) llamada "astucia informada" (mejores prácticas y ejercicios aprendidos).

### **Evolución de los sistemas de Gestión del Conocimiento**

Para las motivaciones detrás de su comprensión, la representación de un marco de Gestión del Conocimiento se introducirá por su avance y cómo se ejecuta dentro de una asociación. La difusión de esta capacidad en marcos mundiales ha decidido la sección de una sociedad postindustrial a una dependiente de la información y el aprendizaje. Su inicio continuo comienza en la división privada como una característica de las técnicas de organizaciones y asociaciones, por lo que algunas perspectivas tienen un lugar con esa condición más que en la parte abierta.

Es importante aclarar que cuando el CG se ejecuta formalmente, los marcos se interconectan progresivamente, y cuando vemos en los casos diseccionados, el área abierta sufre un ajuste en la relación Estado-nativo, proximidad y contacto entre los dos. los incrementos en fuerza y calidad, y los procedimientos resultan ser cada vez más obvios y dinámicos; los activos pueden ser actualizados; y mejora la sencillez en la administración de temas abiertos. No obstante, el archivo no considera los problemas y obstáculos que surgen al iniciar este tipo de tareas de la gente en general.

En una primera etapa, el aprendizaje y la innovación se cultivan de manera independiente, incluso en una variedad de regiones útiles, por ejemplo, Recursos humanos y Sistemas o Tecnología de la información. En el caso primario, este subsistema se ocupa de los perfiles de carga y preparación, en este sentido tiene el control en el caso principal de reconocer y actualizar las capacidades de la asociación.

Por otro lado, los territorios de la ingeniería de software o marcos, unen innovaciones de datos.

Este procedimiento se completa cuando los dos subsistemas comienzan a interrelacionarse para mejorar la organización de los procedimientos, particularmente cuando se supervisa los intangibles, por ejemplo, el aprendizaje.

En una etapa posterior, el aprendizaje se alinea con la innovación. Cuando se ha creado una base de aprendizaje específica, la imprevisibilidad de las actividades obliga, aquí y allá, a hacer otra capacidad llamada Gestión del Conocimiento (KM). Con la necesidad de supervisar cada vez más el volumen de datos y el aprendizaje, tanto la persona que ingresa en el marco como la que se produce en él, las nuevas capacidades y ocupaciones dan la idea que realizan los expertos, por ejemplo, los administradores de conocimiento y otros trabajadores de la información. . .

Es importante lidiar con los dialectos y actualizar la actividad de información de activos según las necesidades de los elementos autorizados. Ofrezca a todos lo que necesitan en el momento perfecto, en el camino correcto y al individuo que lo necesita para ofrecer un incentivo en la asociación y mejorar la naturaleza de lo que está terminado. La idea de socio es el interior y el establecimiento de la actividad del GC para ampliar la naturaleza de los beneficios de la información a cada uno de los interesados en el marco (trabajadores, clientes, jefes, receptores, proveedores, etc.).

En una tercera etapa, el marco de trabajo de CG se centra en el aprendizaje como motor y fuente de cambios y avances. Los elementos de la etapa pasada han cambiado significativamente las estructuras y el trabajo y la asociación, el plan se centra en las Comunidades de práctica y las situaciones en las que se desarrolla su acción, las capacidades específicas se mueven fuera del marco que crea menos valor y se enfoca en Los que producen información. En el momento en que se llega a una dimensión de diseminación del GC en la dimensión de la Sociedad, ocurren cambios inequívocos en la forma en que se enfrentan los ciclos monetarios, las emergencias de las cuales se deja una velocidad más notable que antes.

**Gráfico N° 6 Evolución de la Gestión del Conocimiento**



### **Primera fase: de una organización tradicional a la gestión de los intangibles**

- ✓ Características de la fase:

Crear la visión del valor de lo intangible

En esta primera etapa, lo que prepara el cambio tiene que ver con las necesidades para reaccionar ante los nuevos estados de velocidad y dinamismo de los sectores empresariales y las redes en sus solicitudes sociales, para lograr compromisos progresivamente estables y viables después de algún tiempo. El interés por mejorar la naturaleza de las situaciones y de los elementos con directrices globales de alguna manera u otra para consolidar medidas que hasta la década de los setenta no eran detectables y que mediante el desarrollo de la innovación se puede controlar de alguna manera fundamental.

El GC ha crecido de manera más efectiva en asociaciones que están situadas hacia la información, por ejemplo, las organizaciones que realizan trabajos innovadores, las transnacionales, aquellas con divisiones de construcción profundamente creadas, aquellas que aluden al bienestar y el negocio farmacéutico, etc.

Con respecto a la parte abierta, se ve que las personas que utilizan CG para la junta son la mayoría de las administraciones de las naciones creadas, con economías que dependen del aprendizaje, al igual que las asociaciones mundiales, por ejemplo, el Banco Mundial, la Unesco y otros.

Por otra parte, no es en absoluto incuestionable para las economías menos elaboradas, la pequeña escala, los pequeños y medianos esfuerzos, las regiones

esencialmente cada vez más heterogéneas, por ejemplo, América Latina. A pesar de que en poco tiempo los ejercicios se encuentran de manera extra (Colombia, El Salvador, Brasil, entre otros), inequívocamente a través de los enfoques de desafío que se han recibido en la zona de educación y en la asociación de Asociaciones a mediados de los noventa.

El escenario funciona:

a. Primera acción: abordar los límites de la cultura y el idioma.

Uno de los principales factores que mantienen una asociación estática es el modo de vida que muestra su lenguaje, junto con el aprendizaje que utiliza y que emerge a través de este medio equivalente. En este sentido, lo principal que debe modificarse es la manera en que se construyen los dialectos y las metodologías de mejora de largo alcance. Aludimos a lo epistemológico, a las implicaciones ya la correspondencia de la nueva sustancia. No obstante, los límites fundamentales que se vigilan para el uso de un programa de GC son:

- Oposición social,
- Juventud innovadora,
- La adolescencia del marco, distrito, industria o asociación,
- Los costos,
- La no aparición de necesidades.

Por lo tanto, los más continuos y complejos se amasan en la forma de vida, particularmente en dos clases: (a) compartir información (aprender a compartir) y (b)

temer al progreso por falta de visión sobre las ventajas e impactos de la Gestión del Conocimiento en Conexión a la mejora de particulares, reuniones y asociaciones.

b. Segundo movimiento: desarrollo del capital intelectual y recursos inmateriales.

**Esta primera** etapa comienza con el camino hacia la clasificación del capital académico. El principal creador que engendró el significado de Capital Intelectual fue Thomas Stewart, quien lo aludió como "el conjunto de todo el aprendizaje que los representantes de una organización tienen y le dan una ventaja" (STEWART, T., 1998).

Brooking alude a la combinación de recursos impalpables que permiten a la organización o asociación trabajar dentro de una configuración particular de progreso para lograr dimensiones de mejora progresivamente estables después de algún tiempo (BROOKING, A, 1997). En este sentido, debemos presentar dos elementos esenciales de la maravilla de la información: (a) uno es la medida humana, donde los individuos tienen el trabajo principal y su capacidad de saber y hacer, y (b) el otro es el elemento de la información. Impalpable de los productos que son creados por este "capital académico".

**a. Tercera actividad: identificación del conocimiento tácito (las competencias cognitivas)**

La otra parte integral de esta etapa es el establecimiento de un marco de Gestión de Competencias, que espera que la información actual y el aprendizaje que se requerirá más adelante para la ejecución de sus acuerdos se deben distinguir para ampliar la eficacia con la que supervisan. Bienes y naturaleza. La mayoría de las veces, esto se ayuda a través de un examen útil, que comienza a partir de la visión y la misión

establecidas en los procedimientos, seguido por el significado de cuáles son las capacidades clave y las capacidades del centro (capacidades del centro). En una primera etapa se centran alrededor de los puntos de vista intelectuales, más que en otros. Ahora, la idea de la competencia laboral y las técnicas de trabajo fundamentales para su codificación se condensarán.

- ¿Qué es una competencia laboral?

Se puede hacer una primera forma de lidiar con la idea de la condición física como las capacidades y tareas que un individuo realiza de manera efectiva. Es decir, la disposición de los componentes (información, habilidades, encuentros, intereses, carácter, innovación, entorno laboral, etc.) que se organizan de manera fundamental, hacen que sea concebible construir un individuo de manera más esencial para enfrentar cualquier circunstancia o circunstancia única. Rutina rutinaria o cambio en el trabajo y en diferentes circunstancias de su vida.

En la mayoría de las naciones latinoamericanas, estas metodologías se están actualizando en el campo de la instrucción opcional y la preparación profesional; por ejemplo, en Chile, la Reforma de la educación de medios técnico-profesional, que comenzó en 2002, se centró en esta metodología. Esto se caracterizó como Competencia Laboral "una disposición reconocible y evaluable de aprendizaje, estados de ánimo, valores y habilidades relacionadas que permiten una exhibición de buen gusto en condiciones de trabajo genuinas, como lo indican los criterios de ejecución involucrados en el entorno de trabajo, que se distinguen de la manera en que se realiza a los individuos que son vistos como especialistas apropiados o trabajadores razonables.

Al reconocer esta información implícita, el objetivo es "fabricar formas de preparación" que permitan la adaptabilidad del aprendizaje durante la vida de los especialistas,

incluido un marco para la evaluación y confirmación del aprendizaje no formal obtenido en los entornos laborales. trabajo.

La ejecución de esta primera etapa significa:

o Generar un lenguaje de progreso que faculte la correspondencia en la estructura con la tierra donde trabaja, para acumular sueños compartidos. Pase la conjetura descubriendo cómo expresar mediante técnicas para códigos conocidos por las personas en el sistema

- Establecer un descubrimiento definitivo y solitario que se base en los principios o marcadores de calidad relacionados con los objetivos establecidos en los planes clave.
- Ordene la preparación de los diferentes cómplices para tener lo que se necesita o las restricciones que se requieren a través de planes que se extienden desde datos menos confusos a dinámicos.
- Modificar la sustancia presente de los datos guardados o disponibles.
- Crear instrumentos para evaluar la idea de los sistemas y los impactos resultantes de la estructura (criterios o medidas de ejecución).

Los lineamientos que se ocupan de este momento del CG comienzan a considerar los puntos de vista que se acompañan de:

- a) Las habilidades laborales deben ser descritas por la parte productiva, social o abierta donde se actualizarán.

b) Las capacidades se componen de varias partes que llevan a la persona al movimiento de manera poderosa (datos, aptitudes, capacidades, valores y temperamentos para una situación particular en la acción o ejecución).

c) Se hacen en cuanto a trabajo y, por lo tanto, se evalúan y se afirman en el trabajo (asociación, tareas sociales, orientación, etc.)

d) Las habilidades de planificación / disposición, evaluación y acreditación están separadas para lograr dimensiones más notables de control de la idea de aprendizaje y la facilidad de la estructura.

e) Tienen segmentos estandarizados que pueden llegar a ser reales en una medida nacional para ser utilizados en la orientación, planificación y preparación de las autoridades presentes y futuras a través de un procedimiento de aprendizaje constante.

¿Qué caracteriza a la competencia laboral?

- Lo que un individuo debe tener la opción de hacer.
- Los criterios para emitir un juicio sobre la ejecución equipada en una capacidad.
- Las condiciones en las que el individuo debe exhibir habilidad.
- Los tipos de pruebas importantes para emitir juicios sobre la competencia laboral: percepciones de campo, recreaciones, creaciones pasadas, etc.
- La información y la conducta requeridas para desempeñar una capacidad de capacidad.

La información contenida en la capacidad se divide en niveles según el nivel de dominio requerido por la situación específica, o las circunstancias con las que el individuo debe lidiar, de vez en cuando se han separado en esencial o junior, master o senior y master.

**b. Cuarta actividad: los proyectos de Gestión del Conocimiento**

La forma, en un nivel fundamental, de cómo se crean los marcos de Gestión del Conocimiento es a través de empresas explícitas, en ese punto, estas, en etapas alternativas, se convierten en una pieza del arreglo vital de la asociación. En cada etapa descubriremos las empresas de GC fundamentales o más regulares. Estos difunden los tres tipos de capital académico (humano, autoritario y de aprendizaje social), ya sea en conexión con los clientes o receptores del marco, con representantes, directores o proveedores. Del mismo modo, la cuestión de la imagen corporativa también se supervisa dentro de estos parámetros, especialmente en la remota posibilidad de que aludamos a un cuerpo abierto, por ejemplo, un Ministerio o un Municipio y las administraciones que otorgan a los residentes, y al revés, espacios para el soporte nativo no es el mismo que el acostumbrado, por ejemplo, entradas o enfoques de aprendizaje.

- Definición de aprendizaje de la aventura de los ejecutivos.

Son aquellos que pretenden construir una etapa, algunos o todos en conexión con el procedimiento para permitir el mejor funcionamiento posible de las condiciones y los elementos del modelo después de los puntos de referencia establecidos para su ejecución. A pesar de que puede resumirse muy bien que estas empresas intentan capturar, dispersar o dispersar y hacer un nuevo aprendizaje, el impacto principal es incitar a mejores enfoques para considerar

o desglosar la naturaleza, y estructurar los componentes que componen la información.

### **2.2.2. Segunda etapa: de lo impalpable a lo obvio (el inicio de la gestión formal del conocimiento)**

- Características de esta etapa:

Después del esfuerzo realizado en la etapa principal, la clasificación de las capacidades y la introducción de la base innovadora subyacente, esta etapa se centra en la administración clave del aprendizaje de actividades, dándole otra solicitud. Esto comienza la "administración de la sustancia de aprendizaje" donde se soluciona lo que se guardó. Aparecen nuevas capacidades y otras se vuelven cada vez más impredecibles, lo que hace que sea importante crear una región formal dentro de la asociación que asuma la responsabilidad de este comienzo "Cerebro jerárquico". Especialistas están preparados para nuevas necesidades. El tema de "aprender el tablero" que se encuentra habitualmente en la Capacitación y el Desarrollo se obtiene de Recursos Humanos, junto con la "Innovación del aprendizaje", llamada TIC que funcionó en los Departamentos de Sistemas o Informática. Esto no implica que estos tres subsistemas estén aislados, a pesar de lo que podría esperarse, sus incrementos de disponibilidad.

Ejercicios de esta etapa:

- Primer movimiento: supervisar el aprendizaje ajustando los puntos de vista de la información y aprendiendo la innovación de los ejecutivos

Ahora, como se expresó oficialmente en el punto anterior, el aprendizaje se imagina como un margen socio-subjetivo vital de libertad de acción, que ofrecerá ayuda al liderazgo básico y a los objetivos de los problemas que presenta la ejecución de dichas técnicas. De esta manera, además del hecho de que se da prioridad a la información en la dimensión psicológica, sin embargo, a diferentes puntos de vista, por ejemplo, apasionado, tipo de carácter, la tierra donde debe crearse, por ejemplo, situaciones con alta presión, para la sociedad en general, tome en cuenta a individuos iracundos o descorteses, y así sucesivamente.

Esto se trabaja con una base innovadora que no es la misma que en la etapa anterior, lo que permite a los clientes del aprendizaje jerárquico llegar rápidamente a lo que es fundamental, disminuir los tiempos de búsqueda y hacer que las áreas y los cursos se abran.

Los dialectos y mapas que permiten que estos lleguen a ser ensamblados.

El objetivo es construir la naturaleza de la vida laboral de los individuos y la rentabilidad de todo el marco, disminuyendo el agujero de aprendizaje (particularmente el agujero innovador) entre los individuos de la asociación con las solicitudes de desarrollo y mejora de un marco similar. Los procedimientos de confirmación relacionada con la palabra se escalan, cuyo objetivo es hacer abierta la información o la capacidad que alguien tiene, independientemente de cómo la obtuvieron, que tarde o temprano alguien puede necesitar. En este sentido, se están construyendo los supuestos "mercados jerárquicos de aprendizaje".

- Segunda acción: introducir oficialmente el marco GC.

Plano y ejecución de un diseño de aprendizaje.

Esto debe ser productivo, exitoso y simple de utilizar, se utilizó para crear información corporativa o espacio de aprendizaje, particularmente en dos zonas: (una) ingeniería innovadora, (servidores, PC, sistemas, Intranet, etc.) y (b) estructura de información (estructura de las bases de información, clasificaciones científicas, asociación, obtención de información externa, captura interna de aprendizaje y separación).

En lo principal, la ingeniería mecánica debe cubrir perspectivas, por ejemplo, el uso de áreas de trabajo avanzadas, entradas representativas, marcos de almacenamiento WEB, utilización de interfaces inteligentes, información electrónica y esfuerzos coordinados, intranets y redes virtuales. En el segundo, la Estructura de conocimiento se convierte en la producción de códigos consensuales, donde el aprendizaje no dicho se fusiona y los procedimientos de correspondencia, curso y difusión de información por parte de los clientes, socios y artistas del marco se hacen inteligibles. Esto hace que sea crucial hacer diccionarios con términos clave, ordenar los procedimientos de creación de información, cómo adquirirlos, las formas de habilidad, saber quién, y así sucesivamente.

- **Tercera actividad: determinar la dimensión y las medidas del conocimiento organizacional**

Actualmente, para Zander y Kogut (DEVINNEY, T, MIDGLEY, D., y SOO, CH W.), las cualidades de aprendizaje autoritario que distinguen a estos creadores son:

a. Codificabilidad: cuánta información puede ser codificada. Por ejemplo, el grado en que los procedimientos se incorporan en los manuales, en la programación y cómo los especialistas tienen apertura a ellos.

b. Mover: Es la cantidad de información que se puede educar para los nuevos especialistas, tanto en un curso como en el entorno laboral. La simplicidad de cómo los nuevos representantes pueden familiarizarse con los procedimientos se desglosa, tanto el examen en los manuales como la discusión con los especialistas preparados. La estimación se centra en la simplicidad de la adaptación, a pesar de que el procedimiento no está organizado oficialmente en manuales.

c.. Naturaleza multifacética: se describe como el aumento de los diversos tipos de habilidades que se requieren para desarrollar ese aprendizaje o límite. Tiene dos mediciones (I) de la cantidad de información o experiencia específica que se espera que genere una administración o administración decente y (ii) la cantidad de representantes que deben estar preparados en más de un territorio de experiencia.

d. Confianza fundamental: es la dimensión de las asociaciones entre individuos, reuniones, encuentros, etc., importante para que la información se cree. Se centra alrededor de la dimensión de la dependencia entre varias capacidades o reuniones divididas en (I) la cantidad de trabajadores de varias zonas de especialización que se establecen juntos y (ii) la cantidad de arreglos o tareas utilizadas.

e. Representa el grado en la conexión entre información y aprendizaje. Paj (índices, bits de ítems, trípticos, etc.).

- **Cuarto movimiento: preparación de especialistas en información.**

Cuando se formaliza la capacidad del CG, comienzan a aparecer nuevas ocupaciones junto con las anteriores. Ahora nos detendremos para descubrir los iniciales que se han presentado a tiempo. En el segundo período del CG hay cuatro dimensiones de especialistas que se detallan a continuación:

- Primera dimensión: trabajadores de línea que deben lidiar con su propia percepción para satisfacer todas o una parte de sus tareas, por ejemplo. Documentalistas, secretarios, personal autorizado, especialistas, etc.
- Segunda dimensión: especialistas en información, que son los individuos que pueden crear ejercicios dentro de asociaciones y organizaciones que producen un nuevo aprendizaje expreso con mayor velocidad que otros al mejorar la administración de sus propios dones.
- Tercera dimensión: se encuentran los jefes de riesgo de GC, que son responsables de las actividades para ejecutar o refinar una región particular de conocimiento, ya sea mediante el progreso o el avance.
- Cuarta dimensión: el Administrador de conocimientos es responsable de iniciar, avanzar y planificar los programas de GC para impulsar la creación, divulgación y dispersión del aprendizaje en la asociación.

Quinta acción: reconocer las capacidades vitales (la combinación de mediciones subjetivas, entusiastas, relevantes, etc.)

En definitiva, cada trabajador debe tener una progresión de habilidades futuras que les permitan integrarse con mayor rapidez en el mercado y en los cambios de trabajo. Es importante prepararse y practicar todo el tiempo para mantenerse actualizado en su perspectiva, y es un compromiso de la división abierta reconocerlos y brindar los datos esenciales para que todos los marcos de instrucción y preparación profesional, organizaciones, asociaciones abiertas y privadas en el El local los fusiona. Esto se hace a través del desarrollo de una Clasificación Nacional de Ocupaciones o Competencias que retratan la dimensión y su sustancia base en cada ocupación.

• **Sexto movimiento: actualizar operaciones GC explícitas.**

Estas son empresas cuyos objetivos principales son hacer una ingeniería innovadora de almacenamiento de aprendizaje, tanto inferida como expresamente, para permitir el curso de información vital o datos útiles de tipo (apropiados y oportunos) que se sitúen en un individuo o en un país. la Asociación.

En el segmento abierto en el segmento abierto, estos compromisos son clave, ya que es lo que permite a los clientes acceder al aprendizaje mundial, al capital académico agregado, a la información mundial, etc., a través de un lenguaje justificable por él que lo lleva a aprender diferentes partes de la información. que se guarda

Tipo de aprendizaje: expresar información externa (informes de asesores, archivos de enfoques de investigación, etc.), aprendizaje interior inequívoco (informes, material de introducción de empresas, manuales, etc.) e información interna implícita (encuentros, pensamientos y así sucesivamente)).

Premisa innovadora: contenedores o bóveda de información, componente de búsqueda y organización de sustancias, por ejemplo. Bases de datos, centro de conocimiento.

### **III. MÉTODO**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

Según la razón para el examen, el problema y la meta planeada, el tipo de investigación se conectará a la luz del hecho de que está representado por la búsqueda de la aplicación o la utilización del aprendizaje que se obtiene; además, debido a que está firmemente conectado a la investigación fundamental, ya que se basa en los resultados; por lo que toda investigación conectada requiere un sistema hipotético. Lo que es más, su intención principal es cuidar los problemas terrenales.

Diseño de investigación

La estructura de la exploración es longitudinal sin pruebas, ya que la variable autónoma no se modificará deliberadamente y lo que se hará es observar la maravilla a medida que ocurre en su contexto regular y luego investigarlas. Por lo tanto, será social / fácil.

#### **3.2. Población y muestra**

##### 3.2.1. Población:

La población está compuesta por todo el personal que trabaja en la Oficina de Capacitación de la Entidad Patrocinadora de Proyectos S.A.

##### 3.2.2. Muestra

El ejemplo está compuesto por 29 personas que trabajan en la Oficina de Capacitación.

#### **3.3 Operalización de Variables**

##### **Variable Independiente**

$X_1$  = Gestión del Conocimiento

### Indicadores e Índices

	INDICADORES	ÍNDICES
X11	Desempeño Directo	Nivel de desempeño
		Aplicación de lo aprendido
		Destrezas
X12	Evidencia de Productividad	% de productividad
		Productividad vs óptimo
X13	Banco de conocimientos	Conocimiento tácito
		Conocimiento explícito
		Mapas de conocimiento
		Proyectos

### Variable Dependiente

$Y_1$  = Competencias Laborales en la Oficina de Capacitación

### Indicadores e Índices

	INDICADORES	ÍNDICES
Y11	Competencias básicas	Habilidades
		Destrezas
Y12	Competencias Genéricas o transversales	Planeación
		Organización
		Dirección
Y12	Competencias Específicas	Capacitación

### **3.4. Instrumentos**

Las estrategias que se utilizarán para completar el trabajo de examen serán:

- 1) Entrevistas
- 2) Encuestas
- 3) Observación
- 4) modelado

Entre los instrumentos que se utilizarán para el avance del trabajo de exploración se encuentran los siguientes:

- Control de entrevista.
- Radio grabadora
- Cuestionarios
- Hojas de observación.
- Comparación con sustancias en una división similar.

### **3.5. Procedimientos**

En ese momento, los resultados se muestran antes de que los instrumentos de examen se obtuvieran de la prueba de campo realizada, tanto para el factor libre como para las reuniones de control y exploratorias de la variable necesitada, aplicando las mediciones relacionadas con los marcadores elegidos.

### 3.6. Análisis de datos

Estos resultados están expuestos a una investigación cuidadosa para separar los aspectos más destacados de su conducta y, en este sentido, tener componentes de juicio para traducirlos en torno a la conducta de los dos factores incluidos.

Procedimiento de prueba de hipótesis.

El procedimiento para probar la teoría comienza primero con la definición de la revisión. Para realizar la prueba de especulación, se utilizó la programación de SPSS en su versión 15.0. Este programa forma la información de la revisión y piensa en los factores según las teorías, decide la medida de la prueba y se relaciona con el especialista en el esclarecimiento del resultado.

Cálculo de las estadísticas de la prueba de hipótesis

La medida que se utilizará será el chi-cuadrado, ya que permite decidir si hay una conexión entre dos factores definidos, al igual que la instancia del presente examen, que se muestra en una tabla de posibilidades.

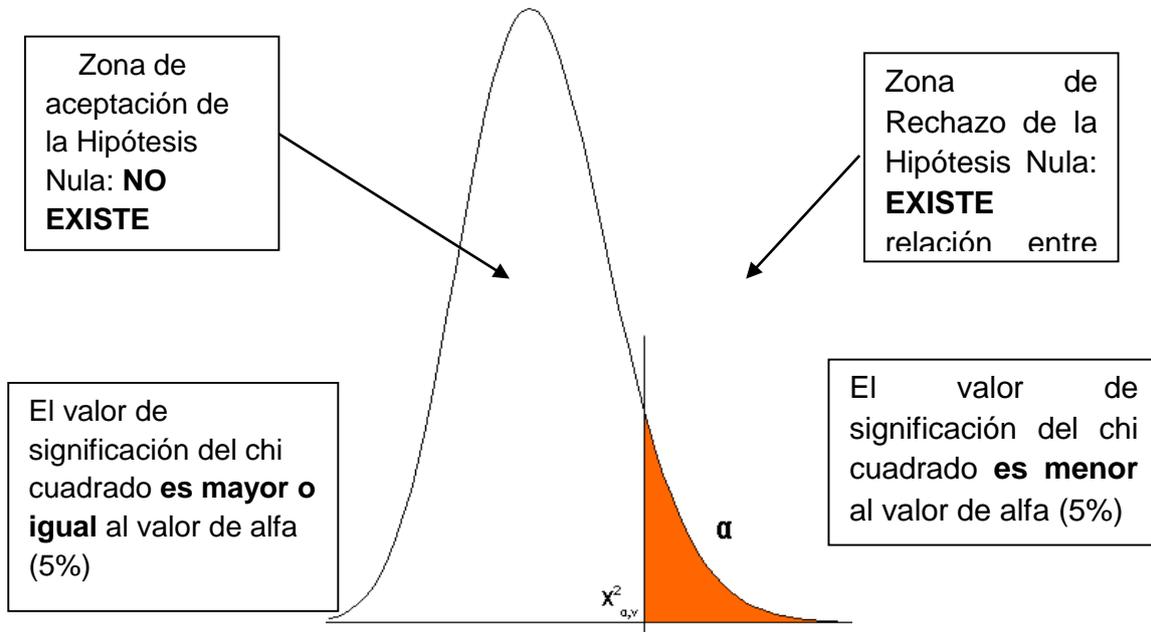
La prueba de autonomía Chi-cuadrado comienza a partir de la teoría de que los factores son autónomos; en otras palabras, que no hay conexión entre ellos y de esta manera ninguno aplica un efecto sobre el otro.

El objetivo de la prueba de Chi cuadrado es verificar la especulación por el nivel de inmensidad, por lo que si el valor de criticidad es más notable o equivalente al alfa preordenado (0.05 o 5%), se reconoce la teoría, sin embargo, en el caso de que Es menos niega.

En la figura adjunta observamos la zona de reconocimiento y rechazo de la teoría inválida:

Hipótesis Nula: Existe dependencia entre las variables.

Hipótesis Alternativa: Las variables son independientes



## IV.RESULTADOS

### 4.1.Contrastación de hipótesis

Una teoría con respecto a las mediciones inferenciales es una recomendación con respecto a uno o unos pocos parámetros, y lo que el analista hace a través de la prueba de especulación es decidir si la especulación es predecible con la información adquirida en el ejemplo (Hernández Sampieri, 1998). , para esto, la especulación del examen, la teoría inválida y las teorías fácticas relacionadas se planean debajo.

Las especulaciones lógicas se intentan o investigan exactamente para decidir si se ven reforzadas o invalidadas por lo que el analista observa. Por lo tanto, continuamos calculando la especulación del examen y la teoría fáctica comparativa.

#### ✓ **Hipótesis de investigación**

**Hi** = "Si se construye una Gestión del Conocimiento que permite al Patrocinador del Proyecto S.A., capturar, componer, almacenar y recopilar la información, en ese momento se mejorarán las aptitudes de actividad de la Oficina de Capacitación".

#### ✓ **Hipótesis nula**

**H0** = "Si se construye un tablero de aprendizaje que permite que la Entidad Patrocinadora de la SAA se comprometa a captar, componer, almacenar y crear información, las capacidades laborales del personal de la Oficina de Capacitación no mejorarán".

#### ✓ **Hipótesis estadística**

**Hi:**  $r_{X Y} \neq 0$

Existe una relación ( $r$ ) entre la variable autónoma (X) (Gestión del conocimiento) y la variable necesitada (Y) (Competencias laborales en la Oficina de capacitación).

H0:  $r_{X Y} = 0$

No existe una relación ( $r$ ) entre el factor libre (X) (Gestión del conocimiento) y la variable dependiente (Y) (Competencias laborales en la Oficina de capacitación).

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17.357(a)	6	0.008
Razón de verosimilitud	17.909	6	0.006
Asociación lineal por lineal	2.190	1	0.139
N de casos válidos	50		

Conclusión. El valor de significación de 0.008 del chi-cuadrado es menor al valor de alfa (0.05) por tanto se rechaza la hipótesis nula; es decir, **existe relación entre ambas variables.**

✓ **Hipótesis estadística (2)**

**Hi:  $r_{X Y} \neq 0$**

Existe correlación ( $r$ ) entre la variable independiente ( $X$ ) ( Gestión del conocimiento.) y la variable dependiente) ( $Y$ ) ( competencias laborables en la Oficina de Capacitación ).

**H0:  $r_{X Y} = 0$**

No existe correlación ( $r$ ) entre la variable independiente ( $X$ ) ( Gestión del conocimiento.) y la variable dependiente) ( $Y$ ) ( competencias laborables en la Oficina de Capacitación ).

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10.732(a)	4	0.030
Razón de verosimilitud	8.679	4	0.070
Asociación lineal por lineal	2.384	1	0.123
N de casos válidos	50		

Conclusión. El valor de significación de 0.030 del chi-cuadrado es menor al valor de alfa (0.05) por tanto se rechaza la hipótesis nula; es decir, **existe relación entre las variables.**

✓ **Hipótesis estadística (3)**

**Hi:  $r_{X Y} \neq 0$**

Existe una conexión ( $r$ ) entre el factor libre (X) (ejecución de muchos sistemas considerados en una Gestión del Conocimiento) y la variable necesitada (Y) (habilidades de trabajo en la Oficina de Capacitación).

**H0:  $r_{X Y} = 0$**

No existe una relación ( $r$ ) entre el factor libre (X) (capturar, ordenar, almacenar el aprendizaje de la facultad que trabaja en la Oficina de Capacitación de la Entidad Auspiciadora de Proyectos SA) y la variable dependiente (Y) (apropiado habilidades de trabajo) de las ocupaciones).

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10.732(a)	4	0.030
Razón de verosimilitud	8.679	4	0.070
Asociación lineal por lineal	2.384	1	0.123
N de casos válidos	50		

Conclusión. El valor de significación de 0.030 del chi-cuadrado es menor al valor de alfa (0.05) por tanto se rechaza la hipótesis nula; es decir, **existe relación entre ambas variables.**

## 4.2. Análisis e Interpretación

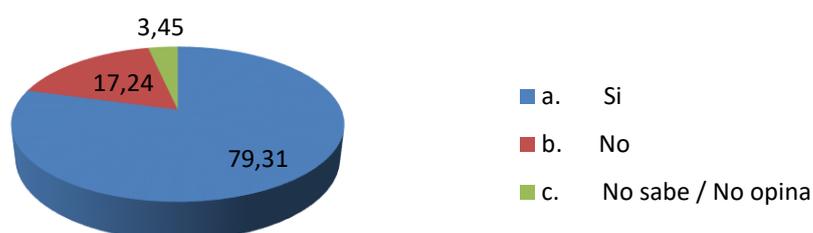
Posteriormente a la recopilación de información (prueba de campo), el examen se realiza a través de las mediciones utilizadas en los marcadores del factor libre, equivalente a la recopilación de control y la recopilación exploratoria de la variable dependiente. Esto con el fin de obtener la conducta para su comprensión particular de los factores incluidos.

### 1. ¿Sabe lo que es gestión del conocimiento ?

TABLA N°1

¿Sabe lo que es gestión del conocimiento ?	Frecuencia	Porcentaje
a. Si	23	79.31
b. No	5	17.24
c. No sabe / No opina	1	3.45
<b>Total</b>	29	100.00

### ¿sabe lo que es gestión del conocimiento ?



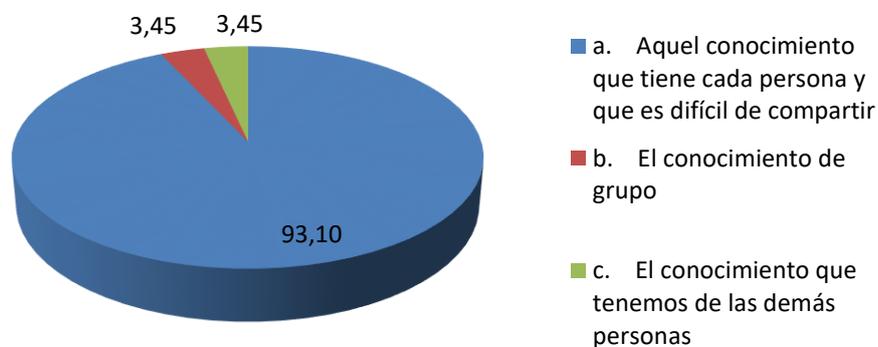
**Interpretación:** Según la encuesta, el 79.31% de los encuestados sabe lo que es gestión del conocimiento, solamente un 17.24% no sabe lo que es. Finalmente un 3.45% no sabe o no opina.

## 2. Gestión del conocimiento es:

TABLA N° 2

Gestión del conocimiento es:	Frecuencia	Porcentaje
a. Aquel conocimiento que tiene cada persona y que es difícil de compartir	27	93.10
b. El conocimiento de grupo	1	3.45
c. El conocimiento que tenemos de las demás personas	1	3.45
<b>Total</b>	29	100.00

### Gestión del conocimiento es



**Interpretación:** Según la encuesta, el 93.10% de los encuestados menciona que gestión del conocimiento es aquel conocimiento que tiene cada persona y es difícil de compartir. Solamente 3.45% dicen que es el conocimiento de grupo, y 3.45% menciona que es el conocimiento de las demás personas.

3. ¿Usted cree que la gestión del conocimiento se puede sistematizar?

TABLA N° 3

¿Usted cree que la gestión del conocimiento se puede sistematizar?	Frecuencia	Porcentaje
a. Si	25	86.21
b. No	4	13.79
c. No sabe / No opina	0	0.00
<b>Total</b>	29	100.00

**Interpretación:** Según la encuesta, el 86.21% de los encuestados menciona que la gestión del conocimiento se puede sistematizar, solamente un 13.79% manifiesta lo contrario.

4. ¿Usted cree que la gestión del conocimiento es difícil de capturar?

TABLA N° 4

¿Usted cree que la gestión del conocimiento es difícil de capturar?	Frecuencia	Porcentaje
a. Si	16	55.17
b. No	9	31.03
c. No sabe / No opina	4	13.79
<b>Total</b>	29	100.00

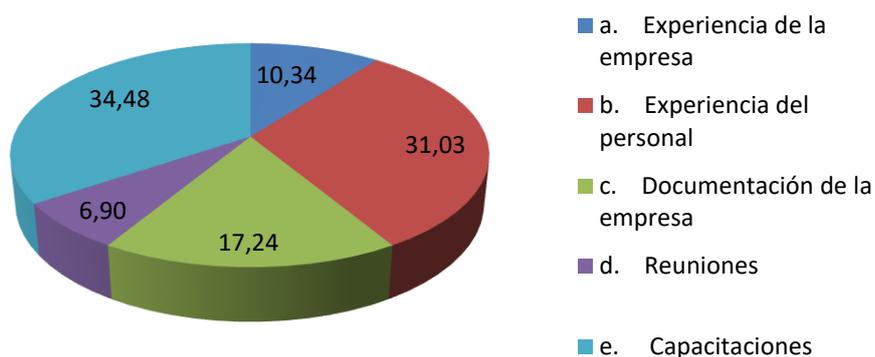
**Interpretación:** Según la encuesta, el 55.17% de los encuestados indica que la gestión del conocimiento es de difícil de capturar, 31.03% manifiesta lo contrario. Solamente un 13.79% no sabe o no opina.

## 5. ¿Cuáles son las principales fuentes de conocimiento en la entidad?

TABLA N° 5

¿Cuáles son las principales fuentes de conocimiento en la entidad?	Frecuencia	Porcentaje
a. Experiencia de la entidad	3	10.34
b. Experiencia del personal	9	31.03
c. Documentación de la entidad	5	17.24
d. Reuniones	2	6.90
e. Capacitaciones	10	34.48
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100.00</b>

### ¿Cuáles son las principales fuentes de conocimiento en la entidad?



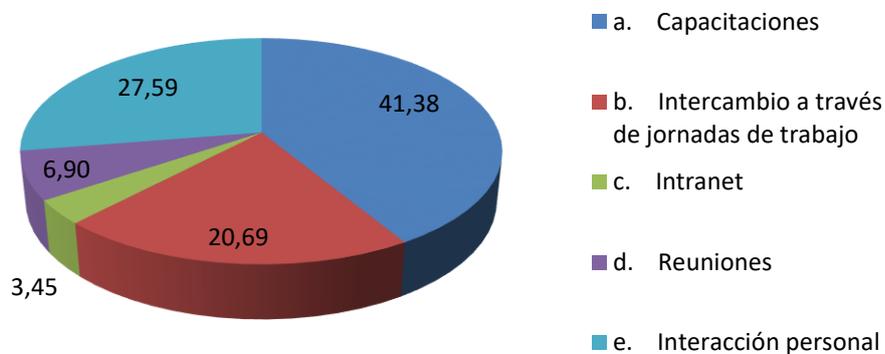
**Interpretación:** Según la encuesta, el 34.48% de los encuestados manifiesta que la principal fuente del conocimiento en la entidad son las capacitaciones, posteriormente tenemos con 31.03% a la experiencia de su personal, luego tenemos con 17.24% a la documentación de la entidad, finalmente tenemos con 10.34% a la experiencia de la entidad.

## 6. ¿Cómo comparten el conocimiento en la entidad?

TABLA N° 6

¿Cómo comparten el conocimiento en la entidad?	Frecuencia	Porcentaje
a. Capacitaciones	12	41.38
b. Intercambio a través de jornadas de trabajo	6	20.69
c. Intranet	1	3.45
d. Reuniones	2	6.90
e. Interacción personal	8	27.59
<b>Total</b>	29	100.00

### ¿Cómo comparten el conocimiento en la entidad?



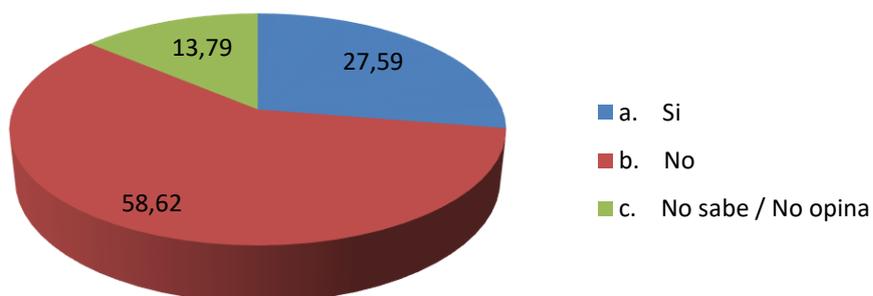
**Interpretación:** Según la encuesta, el 41.38% de los encuestados manifiesta que el conocimiento se comporta a través de las capacitaciones, luego con 27.59% con la interacción del personal, finalmente tenemos con 20.69% a intercambio a través de jornadas de trabajo.

## 7. ¿El conocimiento se re-usa en nuevos proyectos?

TABLA N° 7

¿El conocimiento se re-usa en nuevos proyectos?	Frecuencia	Porcentaje
a. Si	8	27.59
b. No	17	58.62
c. No sabe / No opina	4	13.79
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100.00</b>

### ¿El conocimiento se re-usa en nuevos proyectos?



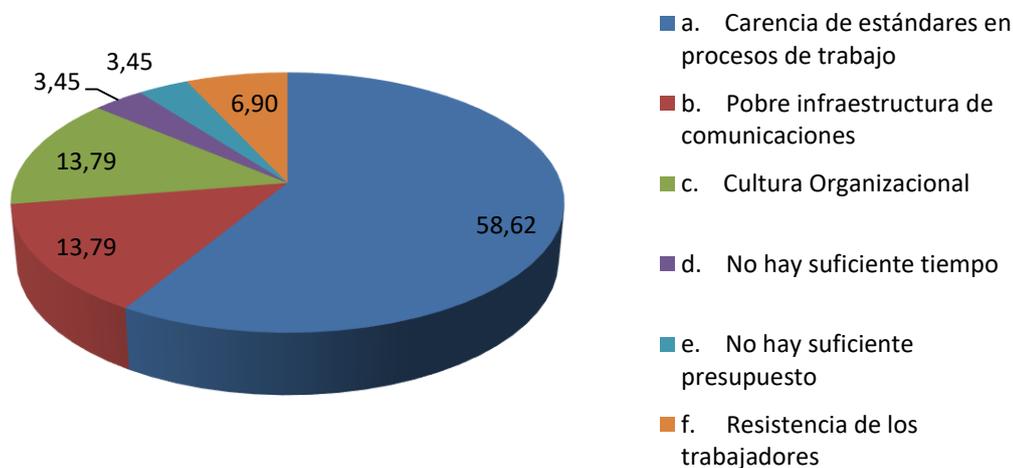
**Interpretación:** Según la encuesta, el 58.62% de los encuestados manifiesta que el conocimiento no se re-usa en nuevos proyectos, solamente un 27.59% manifiesta lo contrario.

8. ¿Cuáles cree que es la principal barrera para la implementación de la gestión de conocimiento en la entidad?

TABLA N° 8

¿Cuál cree que es la principal barrera para la implementación de la gestión de conocimiento en la entidad?	Frecuencia	Porcentaje
a. Carencia de estándares en procesos de trabajo	17	58.62
b. Pobre infraestructura de comunicaciones	4	13.79
c. Cultura Organizacional	4	13.79
d. No hay suficiente tiempo	1	3.45
e. No hay suficiente presupuesto	1	3.45
f. Resistencia de los trabajadores	2	6.90
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100.00</b>

¿Cuál cree que es la principal barrera para la implementación de la gestión de conocimiento en la entidad?



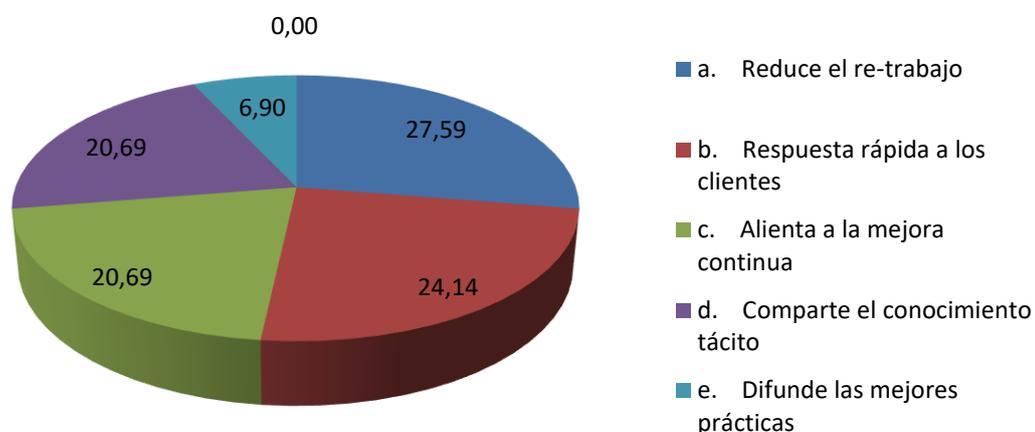
**Interpretación:** Según la encuesta, el 58.62% de los encuestados manifiesta que existe una carencia de estándares en procesos de trabajo, para poder implementar la gestión del conocimiento en la entidad, luego tenemos con 13.79% a pobre infraestructura de comunicaciones, 13.79% cultura organizacional, y finalmente, no hay suficiente tiempo, no hay suficiente presupuesto con 3.45%.

## 9. ¿Por qué cree que es importante la gerencia del conocimiento en la entidad?

TABLA N° 9

¿Por qué cree que es importante la gestión del conocimiento en la entidad?	Frecuencia	Porcentaje
a. Reduce el re-trabajo	8	27.59
b. Respuesta rápida a los clientes	7	24.14
c. Alienta a la mejora continua	6	20.69
d. Comparte el conocimiento tácito	6	20.69
e. Difunde las mejores prácticas	2	6.90
f. Desarrolla nuevos productos y servicios	0	0.00
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100.00</b>

### ¿Por qué cree que es importante la gestión del conocimiento en la entidad?



**Interpretación:** Según la encuesta, el 27.59% de los encuestados manifiesta que la gestión del conocimiento es importante porque reduce el re-trabajo, el 24.14% porque es una respuesta rápida a los clientes, el 20.69% porque alienta a la mejora continua y comparte el conocimiento tácito, finalmente con 6.90% porque difunde las mejores prácticas.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADO

- Según la descripción general, el 93,10% de los encuestados notan que el aprendizaje implícito es esa información que cada persona tiene y es difícil de compartir. Solo el 3.45% declara que es información de grupo, y el 3.45% afirma que es el aprendizaje de otros individuos.
- De acuerdo con la descripción general, el 58.62% de los encuestados expresa que hay una ausencia de principios en los formularios de trabajo, para ejecutar la información del panel en el elemento, en ese momento tenemos 13.79% de marco de correspondencia deficiente, 13.79% de cultura jerárquica, por último , no hay suficientes oportunidades, no hay suficientes planes de gastos con 3.45%.
- Según la descripción general, el 41.38% de los encuestados expresa que la información continua a través de la preparación, en ese punto con el 27.59% con la comunicación del personal, por fin tenemos un comercio del 20.69% a través de días laborales.

## VI. CONCLUSIONES

1. La información de la Oficina de Capacitación en la Entidad Auspiciadora de Proyectos SA, se obtiene de cada uno de los principales anunciantes asociados con cada una de las empresas, a través de diferentes componentes: entrevistas, reuniones, conceptualización, correo electrónico, capacitación y recopilación de ensayos. . El aprendizaje expreso se captura de archivos, informes, principios, detalles.
2. Una de las principales ventajas de la ejecución de la Gestión del Conocimiento es que reduce el trabajo, en esta línea puede dar una reacción más rápida y cada vez más competente al cliente.
3. Dentro de los principales obstáculos para el uso de la Gestión del Conocimiento, tenemos la falta de modelos de trabajo, en este sentido, la sustancia se encuentra en la necesidad de institucionalizar cada uno de los ejercicios en el elemento.
4. Dentro de las habilidades de trabajo que se planean mejorar, tenemos: información, aptitudes, encuentros, intereses, carácter, innovación, entorno laboral, etc.
5. El uso de la Gestión del Conocimiento en la Entidad, es que permite consolidar el aprendizaje expreso, el conocimiento implícito y agresivo, expandir la velocidad en la creación de cambios en las estructuras de información y la medida de las reacciones exitosas que se reservan en unos pocos minutos. Calidad a los requerimientos de la situación única.



## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BROOKING, A. (2014). *“El Capital Intelectual. El principal activo de las empresas del tercer milenio”*. Buenos Aires : Ed. Paidós Iberica S.A.
- COULTER Mary, & Robbins Stephen. ( 2013). *“Administración”*. México: Pearson Educación. Décima Edición. Pág. 207.
- DEVINNEY, T, MIDGLEY, D. , & SOO, CH.W., . (s.f.). *“The Process of Knowledge Creation in Organizations”*, . Francia: University of New South Wales- INSEAD.
- García del Junco , J., & Casanueva Rocha I, C. ( 2014). *“Gestión de Empresas. Enfoques y técnicas en la práctica”*. . Madrid. España: Ediciones Pirámides.
- García González, F. *“Gestión del Conocimiento en tiempos de Economía Digital: un Modelo de Competitividad Académicos aplicable a los entornos empresariales”*. Extraído del sitio en línea [www.personal.redestb.es](http://www.personal.redestb.es). Consultado el 08 de julio de 2010.
- GUNS, Bob, . ( 2010). *“Aprendizaje Organizacional. Cómo Ganar y Mantener la Competitividad”*,. México: Ed.Prentice Hall/Simón & Schuster Company.
- Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la Investigación. 2da Edición*. México: Mc Graw Hill. 500 pp.
- Honeycutt, J. (2009). *“Así es la Gestión del Conocimiento. Aprenda a planificar e implementar soluciones de gestión de conocimiento con las herramientas que ya tiene en su empresa”*. . España : pág. 16. MacGraw Hill.
- Ivancevich, J.M., & Leidner, D. . (2010). *Knowledge Management and knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues , working papers, INSEAD R&D 99/34/TM*.
- Mayo, Andrew , & Lank, Elizabeth. ( 2012). *“Las Organizaciones que Aprenden (The Power of Learning). Una Guía para ganar ventaja competitiva”*, . Barcelona, enero: Ed.Gestión 2000 S.A.
- Michael Polany. (s.f.). *(11 de marzo, 1891, Budapest – 22 de febrero, 1976, Northampton) apunta la existencia de dos dimensiones del conocimiento: conocimiento tácito y conocimiento explícito. El conocimiento tácito es aquel que se encuentra en la mente de las pe.*
- MONTUSCHI, L. *“La economía basada en el Conocimiento: importancia del conocimiento tácito y del Conocimiento Codificado”*, CEMA, Buenos Aires, 2000.

- NONAKA, I. (s.f.). *Presentación sobre “Synthesizing Capability: a Key to Create a New Reality”*, pág.84 y ss., Septiembre, 2011.
- Parker, C. ( 2010). *“Otra lógica en América Latina. Religión Popular y Modernización Capitalista”*. Chile: Fondo de Cultura Económica, Sección de Obras de Sociología.
- Pizarro Moreno, Real Fernández, & Sousa Ginel. (2009). *“El emprendedor como motor de creación del conocimiento”*, . España: Universidad Pablo Olavide .
- POLANYI, M. (2012). *“The tacit dimension”*, . New York: Ed. Doubleday.
- STEWART, T. ( 2008). *“La nueva riqueza de las organizaciones: el capital Intelectual”*, p. .9,. Buenos Aires: Ed. Granica.
- SVEIBY, K. ( 2013). *“Capital Intelectual. La nueva riqueza de las empresas. Cómo medir y Gestionar los activos intangibles para crear valor”*. Barcelona: , pág. 50 y ss, Serie Gestión 2000, Editorial Máxima/Laurent du Mensnil.
- THAM, Wing H. *“Technology in Knowledge Management”*, Desk Research, ENMG 604 Serie Technology/Innovation Management, Engineering Management Programme, University of Canterbury, Octubre, 2016.

## IX.ANEXOS

## Anexo: 1 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES DE CONTROL	ÍNDICES	MÉTODOS	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>1. ¿De qué forma una correcta gestión del conocimiento desarrollará competencias laborales en la Oficina de Capacitación de la Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A.?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>1. Desarrollar una gestión del conocimiento que permita a la Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A., capturar, organizar, almacenar y desarrollar el conocimiento de su personal.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>1. Si se desarrolla una gestión del conocimiento que permita a la, Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A., capturar, organizar, almacenar y desarrollar el conocimiento entonces mejorarán las competencias laborales de la Oficina de capacitación.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p>X1 = Gestión del Conocimiento</p>	<p>Desempeño Directo</p>	<p>Nivel de desempeño</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <p>Aplicada</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Cuestionarios</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. ¿Cuáles son las principales</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Definir cuáles son las principales competencias</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>1. Si se definen cuáles son las</p>	<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p>Y1 = Competencias Laborales en la Oficina de Capacitación</p>	<p>Evidencia de Productividad</p> <p>Banco de conocimientos</p>	<p>Aplicación de lo aprendido</p> <p>Destrezas</p> <p>% de productividad</p> <p>Productividad vs óptimo</p> <p>Conocimiento tácito</p>	<p><b>Nivel de Investigación:</b></p> <p>Descriptiva y correlacional</p> <p><b>Método de la Investigación:</b></p> <p>Método científico</p> <p><b>Diseño de la Investigación:</b></p> <p>no experimental longitudinal</p>	<p>Entrevista</p> <p>Observación de campo</p>	<p>Guía de la entrevista</p> <p>Guía de observación de campo</p> <p>Fichas de observación</p>

<p>competencias laborales que debe tener la Oficina de Capacitación de la Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A.?</p> <p>2. ¿De qué forma se puede capturar, organizar, almacenar el conocimiento de la Oficina de capacitación de la Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A, para transformarlo en un activo intelectual?</p>	<p>laborales que debe tener la Oficina de Capacitación de la Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A.</p> <p>2. Determinar de qué forma se puede capturar, organizar, almacenar el conocimiento, para desarrollar las competencias laborales de la Oficina de Capacitaciones de la Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A.</p>	<p>principales competencias laborales que debe tener la Oficina de Capacitación de la Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A., entonces se mejorará la eficiencia en el trabajo.</p> <p>2. Si se determina de qué forma se puede capturar, organizar, almacenar el conocimiento en la Oficina de Capacitación de la Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A. entonces se pueden desarrollar las competencias laborales idóneas de los puestos de trabajo.</p>		<p>Competencias básicas</p> <p>Competencias Genéricas o transversales</p> <p>Competencias Específicas</p>	<p>Conocimiento explícito</p> <p>Mapas de conocimiento</p> <p>Proyectos</p> <p>Habilidades</p> <p>Destrezas</p> <p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Capacitación</p>	<p><b>Descripción de la Población</b></p> <p>La población está conformada por todo el personal que labora en la Entidad Auspiciadora de Proyectos S.A.</p> <p><b>Descripción de la Muestra</b></p> <p>La muestra está conformada por 29 personas que laboran en la Oficina de Capacitación.</p>		
---	---	--	--	---	--	---	--	--

## Anexo N° 2

## FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

## ENCUESTA

1. ¿Sabe lo que es gestión del conocimiento ?

- a. Si
- b. No
- c. No sabe / No opina

La gestión del conocimiento es:

- d. Aquel conocimiento que tiene cada persona y que es difícil de compartir
- e. El conocimiento de grupo
- f. El conocimiento que tenemos de las demás personas

2. ¿Usted cree que el conocimiento tácito se puede sistematizar?

- a. Si
- b. No
- c. No sabe / No opina

3. ¿Usted cree que el conocimiento tácito es difícil de capturar?

- a. Si
- b. No
- c. No sabe / No opina

4. ¿Cuáles son las principales fuentes de conocimiento en la empresa?

- a. Experiencia de la empresa
- b. Experiencia del personal
- c. Documentación de la empresa
- d. Reuniones
- e. Capacitaciones

5. ¿Cómo comparten el conocimiento en la empresa?
  - a. Capacitaciones
  - b. Intercambio a través de jornadas de trabajo
  - c. Intranet
  - d. Reuniones
  - e. Interacción personal
  
6. ¿El conocimiento se re-usa en nuevos proyectos?
  - a. Si
  - b. No
  - c. No sabe / No opina
  
7. ¿Cuáles cree que son las barreras para la implementación de la gestión de conocimiento en la empresa?
  - a. Carencia de estándares en procesos de trabajo
  - b. Pobre infraestructura de comunicaciones
  - c. Cultura Organizacional
  - d. No hay suficiente tiempo
  - e. No hay suficiente presupuesto
  - f. Resistencia de los trabajadores
  
8. ¿Por qué cree que es importante la gestión del conocimiento en la empresa?
  - a. Reduce el re-trabajo
  - b. Respuesta rápida a los clientes
  - c. Alienta a la mejora continua
  - d. Comparte el conocimiento tácito
  - e. Difunde las mejores prácticas
  - f. Desarrolla nuevos productos y servicios

### Anexo 3: **DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

1. **ACTITUD.** Reacción evaluativa favorable o desfavorable hacia algo o alguien, que se manifiesta en nuestras creencias, sentimientos o conducta proyectada.
2. **ADMINISTRACION DEL CONOCIMIENTO.** Conversión del conocimiento tácito de los individuos a conocimiento explícito creando así el conocimiento organizacional.
3. **ADMINISTRACION POR OBJETIVOS, APO.** Sistema administrativo, dirigido hacia el logro eficaz y eficiente de objetivos organizacionales e individuales.
4. **ADMINISTRACION.** Disciplina cuyo objetivo es la coordinación eficaz y eficiente de los recursos de un grupo social para lograr sus objetivos con la máxima productividad y calidad.
5. **APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.** Proceso mediante el que la organización obtiene, elaborar y utiliza información acerca de sus actuaciones pasadas, para el logro de metas futuras.
6. **APRENDIZAJE.** Cambio de la conducta, relativamente permanente, que se presenta como consecuencia de una experiencia.
7. **ASERTIVIDAD.** Habilidad para expresar las ideas y necesidades propias, respetando las ideas y necesidades de los demás.
8. **AUTOGESTION.** Capacidad de una persona para programar y controlar las actividades y competencias personales, sin intervención de fuerzas externas.
9. **BASE DE DATOS.** Conjunto de datos pertenecientes a un mismo contexto y almacenados sistemáticamente para su posterior uso en el procesamiento de información.
10. **BENCHMARKING DE PROCESOS.** Técnica de administración estratégica, para la búsqueda de las mejores prácticas de organizaciones y, aplicarlas a empresas o instituciones.

- 11. CAPITAL HUMANO.** Acumulación previa de inversiones en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que elevan la productividad laboral.
- 12. CAPITAL INTELECTUAL.** Conversión del conocimiento organizacional a beneficios monetarios mensurables.
- 13. CLIMA ORGANIZACIONAL.** Concepto que se refiere a las percepciones del personal de una organización con respecto al ambiente global en que desempeña sus funciones.
- 14. COMPETENCIA.** Integración de Saber, Querer y Poder en un contexto profesional particular para producir un desempeño deseado.
- 15. COMPETENCIAS.** Características personales que han demostrado tener una relación con el desempeño sobresaliente en un cargo/rol determinado en una organización en particular.
- 16. COMPETITIVIDAD.** Capacidad que tiene una empresa o país de obtener rentabilidad en el mercado en relación a sus competidores. La competitividad depende de la relación entre el valor y la cantidad del producto ofrecido y los insumos necesarios para obtenerlo (productividad), y la productividad de los otros oferentes del mercado.
- 17. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.** Estudio de los individuos y de los grupos dentro del ámbito de la organización.
- 18. CULTURA ORGANIZACIONAL.** Conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten y aceptan los miembros de una organización.
- 19. DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS.** Esfuerzo continuo, planificado, para mejorar los niveles de competencia del personal y el desempeño organizacional mediante capacitación y programas de desarrollo.
- 20. EVALUACION DE DESEMPEÑO.** Acción sistemática de evaluar la conducta y el trabajo de una persona con relación a sus responsabilidades.

- 21. GESTION EMPRESARIAL.** Proceso continuo de solución de problemas, toma de decisiones, elaboración de estrategias, mejoramiento de procesos, etc. Toda organización está permanentemente sujeta a una serie de presiones que la obligan a reaccionar y responder a los nuevos acontecimientos, en mercados tan dinámicos como los actuales
- 22. PLANIFICACION ESTRATEGICA.** Proceso por el cual los administradores de la empresa de forma sistemática y coordinada piensan sobre el futuro de la organización, establecen objetivos, seleccionan alternativas y definen programas de actuación a largo plazo.
- 23. PLATAFORMAS DE TECNOLOGIA.** Se refieren al hardware cliente/servidor requerido para dar soporte a las aplicaciones de la tecnología de la información.
- 24. PRODUCTIVIDAD.** Medida del rendimiento que influye la eficacia y la eficiencia.