



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

Vicerrectorado de  
**INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**“GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INSERCIÓN LABORAL DE  
LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, 2020”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
DESARROLLO EMPRESARIAL**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR**

**REÁTEGUI PAREDES, VÍCTOR RAÚL**

**ASESOR**

**DR. PORRAS LAVALLE, RAÚL ERNESTO**

**JURADO:**

**DRA. BARRUETO PEREZ, MARIA TERESA**

**DRA. BEDÓN SORIA YSABEL TEÓFILA**

**DR. PAREDES PAREDES, PERVIS**

**LIMA – PERÚ  
2021**

**TESIS**

**“GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INSERCIÓN LABORAL DE  
LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, 2020”**

## **DEDICATORIA**

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

## **RECONOCIMIENTO**

Mi especial reconocimiento para los distinguidos

Miembros del Jurado:

Dra. Barrueto Pérez, María Teresa

Dra. Bedón Soria Ysabel Teófila

Dr. Paredes Paredes, Pervis

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

Asimismo, mi reconocimiento para mi asesor:

Dr. Porrás Lavalle, Raúl Ernesto

Por las sugerencias recibidas para el mejoramiento de  
este trabajo.

Muchas gracias para todos.

## ÍNDICE

CÁRATULA	i
TÍTULO	ii
DEDICATORIA	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.	9
1.1. Planteamiento del problema.	10
1.2. Descripción del problema.	12
1.3. Formulación del problema.	13
1.3.1. Problema general.	13
1.3.2. Problemas específicos.	13
1.4. Antecedentes.	14
1.4.1. Antecedentes Internacionales.	14
1.4.2. Antecedentes nacionales.	16
1.5. Justificación de la investigación.	18
1.6. Limitaciones de la investigación.	19
1.7. Objetivos de la investigación.	19
1.7.1. Objetivo general.	19
1.7.2. Objetivos específicos.	19
1.8. Hipótesis de la investigación.	20
1.8.1. Hipótesis general.	20
1.8.2. Hipótesis específicas.	20

II.	MARCO TEÓRICO	22
2.1.	Marco conceptual.	22
2.2.	Bases teóricas	23
III.	MÉTODO	39
3.1.	Tipo de investigación.	39
3.2.	Población y muestra	40
3.3.	Operacionalización de variables.	42
3.4.	Instrumentos.	43
3.5.	Procedimientos.	43
3.6.	Análisis de datos.	44
3.7.	Consideraciones éticas	45
IV.	RESULTADOS	46
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	54
VI.	CONCLUSIONES	57
VII.	RECOMENDACIONES	58
VIII.	REFERENCIAS	59
IX.	ANEXOS	65
	Anexo 1. Matriz de consistencia	66
	Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	68
	Anexo 3. Validación de instrumentos	73
	Anexo 4. Confiabilidad de instrumentos	75

## RESUMEN

El objetivo de este estudio es comprender la relación entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana al año 2020. Para su propósito, se trata de una investigación aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental. La población de investigación es seleccionada por 1.283 egresados, una muestra representativa de 296 personas y utilizando cuestionarios como herramienta de recolección de datos.

La conclusión del estudio es que existe una correspondencia directa y significativa entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los graduados, esta correlación ha sido confirmada. El coeficiente es 0,979 y la significancia calculada por el estadístico Rho de Spearman es 0,000. Además, también se determina la relación entre las dimensiones creación de conocimiento, compartir conocimiento y aplicación del conocimiento con la variable inserción laboral.

**Palabras claves:** Gestión del conocimiento; Inserción laboral; Empleabilidad.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study is to understand the relationship between knowledge management and job placement of graduates of the Faculty of Economic and Business Sciences of the National University of the Peruvian Amazon by 2020. For its purpose, it is a applied research, correlational level and non-experimental design. The research population is selected by 1,283 graduates, a representative sample of 296 people and using questionnaires as a data collection tool.

The conclusion of the study is that there is a direct and significant correspondence between knowledge management and the employment of graduates, this correlation has been confirmed. The coefficient is 0.979 and the significance calculated by Spearman's Rho statistic is 0.000. In addition, the relationship between the dimensions of knowledge creation, knowledge sharing and application of knowledge with the labor insertion variable is also determined.

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



## **I. INTRODUCCIÓN.**

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

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

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

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

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

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

Capítulo V: En este capítulo, apoyamos después del análisis correspondiente de los resultados de la investigación, la prueba de hipótesis (discusión), las conclusiones y las recomendaciones finales. Al término de la investigación se anexan los instrumentos y validaciones.

### **1.1. Planteamiento del problema.**

En su evolución, la universidad peruana se ha convertido en una institución generadora de profesionales en disciplinas de limitadas probabilidades de inserción en el mercado laboral, trayendo como consecuencia, elevadas tasas de subempleo y desempleo entre sus egresados. Del total de 266 carreras que se ofertan, 7 concentran el 40% de estudiantes matriculados en el pregrado. Las carreras con mayor oferta son Contabilidad, Administración, Educación Secundaria, Derecho, Enfermería, Ingeniería de Sistemas y Economía, por cuanto no requieren de inversión en tecnología, equipos, laboratorios, bibliotecas o centros de información; predomina el concepto costo – beneficio (Dirección de Coordinación Universitaria. Ministerio de Educación, 2006).

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

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

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

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

Sin embargo, los índices de desempleo y subempleo, reflejan las deficiencias del sistema universitario para dar respuesta a las demandas laborales de los sectores público y privado, convirtiéndose en prioritaria la necesidad de alinear la formación de los estudiantes con las exigencias profesionales de las organizaciones. En este

sentido, la gestión del conocimiento en la universidad adquiere relevancia para mejorar los índices de inserción laboral de sus egresados.

Para revertir esta insuficiencia, el Estado peruano, mediante el artículo 46 de la Ley Universitaria N° 30220, propone desarrollar y actualizar competencias de sus egresados a través de programas de formación continua para actualizar los conocimientos de manera permanente.

## **1.2. Descripción del problema.**

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

Como correspondía a sus fines originarios, los primeros egresados de las distintas promociones han ido copando los puestos de trabajo que demandaban fuerza laboral local; sin embargo, este proceso de copamiento se revierte con la creación de tres universidades privadas que, con la presencia de sus egresados, han generado un mercado laboral con mayor competitividad, de tal modo que en la actualidad la inserción profesional de los egresados se ha enfrentado a una realidad distinta a sus primeros años.

Pese al tiempo transcurrido de la promulgación de la ley 30220, la universidad aún no ha realizado estudios relacionados a la inserción laboral de sus egresados de las escuelas profesionales de la Facultad de Ciencias Económicas de Negocios.

### **1.3. Formulación del problema.**

#### **1.3.1. Problema general.**

¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020?

#### **1.3.2. Problemas específicos.**

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión creación de conocimiento en la universidad y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compartir conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión aplicación del conocimiento adquirido en la universidad y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020?

## **1.4. Antecedentes.**

### **1.4.1. Antecedentes Internacionales.**

Luna, Reyes, & Jiménez, (2017). Se elaboró una investigación descriptiva con diseño mixto, la población fue de 34 instituciones; la investigación determinó que la gestión del conocimiento es una herramienta para elevar la competitividad. La conclusión es que para incrementar la productividad es necesario determinar el conocimiento que generan estas instituciones, y es necesario analizar y evaluar prácticas de gestión que no se deben aprender en estas instituciones. Además, se debe promover la producción de conocimiento a través del proceso colaborativo entre el conocimiento tácito y el conocimiento explícito. Otro aspecto relacionado muestra que una vez generado el conocimiento, es relevante planificar su distribución para tener un impacto positivo en la sociedad. El conocimiento generado debe intercambiarse y aplicarse, y la inversión, la promoción y el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones relacionada son fundamentales. La investigación resulta importante, pues los factores que se estudiaron para la evaluación de la gestión del conocimiento coinciden con los indicadores del presente estudio, como la generación de nuevos conocimientos, transferencias de conocimientos y decisiones tomadas bajo los conocimientos adquiridos.

Padilla, (2017). Se materializó un estudio cualitativo con diseño no experimental y una población de 37 egresados; la investigación determinó que algunos factores contribuyen a la introducción de la mano de obra porque depende casi en su totalidad de la formación académica de la universidad, porque la obtención de un título universitario es un complemento al capital humano, lo que le ha permitido mejorar su posicionamiento en el mercado laboral. Asimismo, la falta del capital

cultural, se ha visto compensada por la experiencia laboral. Resulta relevante la investigación, por cuanto los factores con los que se realizó la evaluación coinciden con los indicadores del presente estudio, como la valoración de la titulación, duración del contrato y los niveles de estudio.

Lindo & Ruiz, (2017). Se elaboró un estudio cualitativo, descriptivo con una población de 20 personas; la investigación determinó que las expectativas laborales de los estudiantes deben estar alineadas a la políticas y necesidades del mercado laboral y la conclusión de este trabajo es que los jóvenes quien encontrar una conciliación entre lo personal y el laboral, pero los empresarios creen que el uso de las redes sociales impide que esta generación se comunique bien, especialmente por escrito. En el lugar de trabajo, a los jóvenes les resulta difícil tolerar estructuras laborales rígidas. No les gusta el trabajo en equipo, buscan horarios de trabajo flexibles o la posibilidad de trabajo remoto. La investigación es relevante, porque los componentes con los que se realizó la evaluación concuerdan con los indicadores del presente estudio, como la situación laboral durante el estudio, la calidad de inserción y formación complementaria.

García & Cárdenas, (2018). Se elaboró un estudio descriptivo, su población fue de 14 personas; la investigación determinó que la universidad y el mundo laboral son elementos claves para la inserción; el trabajo concluyó que se ha implementado una política de seguimiento a los graduados con el fin de establecer aspectos como la ubicación de los mismos, su inserción en el mercado laboral, formación continua, vinculación con el sector empresarial. Con el objetivo de aumentar el grado competencia de los graduados, incrementar el índice de inserción laboral y de empleabilidad, así como participar en las diferentes actividades y en la incorporación

de los mismos. El estudio adquiere importancia por cuanto existe similitud entre el problema identificado por García y la realidad de la tesis desarrollada.

Herrera, (2018). Se materializó un estudio cualitativo con una población de conformada de 123 egresados; este trabajo concluye que la gestión del conocimiento ha adoptado una contramedida positiva, ya que, en cualquier institución universitaria, su principal activo es el capital humano y el capital humano asigna capital intelectual. Asimismo, la gestión del conocimiento también tiene costos en términos de gastos de personal (salarios), mantenimiento de bibliotecas, laboratorios, edificios y bienes patrimoniales (campus), sistemas de becas, asignaciones diarias y actualización de conocimientos para capital humano, y a su vez, es portadora de capital intelectual. Finalmente, el liderazgo efectivo nace como modelo de gestión, la motivación es que este tipo de campus necesita mejorar sus funciones administrativas y docentes, y su firme objetivo es brindar una excelente gestión del conocimiento a los participantes que trabajan en él.

#### **1.4.2. Antecedentes nacionales.**

Maisterrena, (2018). Se ejecutó un estudio descriptivo y con una población constituida por 159 personas; el trabajo concluyó que las universidad e institutos superiores tienen la obligación de promover la productividad no solo en lo laboral y tecnológico, sino también en el ámbito cultural, social y humanidades. Resultó de gran importancia la investigación, pues se realizó un análisis claro de los componentes que intervienen en la inserción laboral, lo que permitió comprender mejor la variable.

Mendoza & Mendoza, (2018). Se elaboró un estudio con enfoque cualitativo y una población conformada por 28 egresados; la investigación determinó que la



gestión del conocimiento permite generar valor agregado con un alcance en los procesos administrativos y la conclusión de este trabajo es que la institución no utilizó las herramientas que brinda la gestión del conocimiento, como la formación y formación continua profesional y personalizada, lo que le impidió agregar valor al proceso administrativo e impide que cumplan con la misión institucional, es así que han visto recomendable diseñar un mapa de procesos habilitando la interrelación entre departamentos, para guiar al personal y fortalecer su desempeño para su beneficio. La investigación deviene en sustancial, debido a que su análisis observó de manera clara los componentes que intervienen en la gestión del conocimiento, lo que posibilitó una mejor comprensión de la variable

Enrique, (2018). Se materializó una investigación donde la población fue de 60 personas; se determinó que las capacidades profesionales intervienen en la inserción laboral y el trabajo concluyó que existe relación entre las capacidades técnicas transformadoras y la inserción laboral. Sin embargo, esta relación no es del todo positiva, porque hay una serie de carencias, porque la institución no presta más atención a la formación profesional de los técnicos, por lo que les cuesta adaptarse a la velocidad del cambio. Se identificó que la problemática de la investigación tiene similitud con la realidad del trabajo.

Zegarra, (2018). Se desarrolló un estudio básico con un total de 100 personas como población; la investigación estableció que el alto nivel de competencias genéricas influyen significativamente en la inserción laboral y se determinó que no existe un nivel adecuado de desarrollo de las competencias básicas, siendo estas de gran importancia para la inserción laboral; de la misma manera, la institución no realiza un adecuado seguimiento del egresado en las Facultades o Escuelas profesionales, ello le impide identificar nuevas competencias emergentes y

adecuarlas a los planes de estudio. La problemática identificada en la investigación tiene relación con el entorno que enfrenta la institución.

Córdova, (2018). Se elaboró un estudio descriptivo, la población incluyó a 33 personas; el estudio determinó que una formación profesional insuficiente tendría un impacto significativo en la inserción laboral, y concluyó que la inserción laboral de los egresados mostró niveles moderados a altos. Esto significa que la mayoría de los graduados se han integrado con éxito en el mercado laboral. Resulta importante la investigación, pues los componentes con el que se realizó la evaluación coinciden con los indicadores del presente estudio como la valoración de la titulación, los niveles de estudio y formación complementaria.

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

El estudio tuvo una doble justificación: teórica y práctica. En la perspectiva teórica, se propuso contribuir al esclarecimiento de la gestión del conocimiento y su relación con la inserción laboral de los egresados universitarios, con el propósito de fomentar el debate entre expertos y apoyar nuevos elementos de juicio para comprender este tema de interés nacional.

La justificación práctica es que la investigación ha logrado brindar información actualizada para sustentar el diagnóstico, la planificación y la toma de decisiones de las autoridades y académicos en el ámbito universitario; a su vez, brinda una referencia para nuevos métodos o investigaciones ampliadas sobre el problema

Asimismo, esta investigación se encuentra su justificación porque se enfoca en un tema trascendental en la realidad universitaria del país. Por su suficiente

conocimiento y comprensión, se pueden sacar algunas conclusiones, estas conclusiones están a favor de soluciones prácticas, innovadoras y creativas en la formación profesional e inserción laboral de los egresados.

Finalmente, esta investigación es importante porque involucra temas que son muy importantes para el desarrollo del país, y se ha vuelto más relevante en los últimos años; sobre todo porque la gestión del conocimiento y la inserción laboral desempeñan un papel de primer orden, en el contexto del desarrollo nacional y del desarrollo regional.

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

Las limitaciones que se ha encontrado estuvieron relacionadas con la ausencia de estudios relacionados con el tema y de orden económico, al tener que asumir el costo de la investigación.

### **1.7. Objetivos de la investigación.**

#### **1.7.1. Objetivo general.**

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

#### **1.7.2. Objetivos específicos.**

- a) Determinar la relación que existe entre la dimensión creación de conocimiento universitario y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020.

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

## **1.8. Hipótesis de la investigación.**

### **1.8.1. Hipótesis general.**

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

### **1.8.2. Hipótesis específicas.**

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

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

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Marco conceptual.

#### a) **Gestión del conocimiento.**

Transferencia de conocimiento desde el lugar donde se genera al lugar donde será utilizado, significa que la universidad debe desarrollar las capacidades necesarias para compartir y utilizar el conocimiento, evaluarlo, absorberlo y aplicarlo en las condiciones reales de trabajo. (Farfán & Garzon, 2006)

#### b) **Universidad.**

Instituciones destinadas a preparar de profesionales que el país requiere y considerada como formadora de la inteligencia, para el impulso de las sociedades en el campo de innovación tecnológica que permita la conducción cultural, política, económica y social del país. (Zegarra, 2018)

#### c) **Escuela profesional.**

Es una estructura de curso para que los estudiantes obtengan grados y / o títulos profesionales, e implementa el proceso de enseñanza de disciplinas, actividades de investigación y proyecciones sociales. Según planes y programas de estudios específicos. (Córdova, 2018)

#### d) **Formación profesional.**

Este es un proceso en el que los estudiantes pueden tratar la ciencia como una tarea permanente durante un período de tiempo determinado, que solo se puede definir a partir de sus objetivos. La ayuda sistémica (internacional) que unos hombres proporcionan a otros en la prosecución

de esta meta, se llama educación, (Johnson, 1977) hasta que se define como un proceso que continúa en una persona como miembro de la comunidad de acuerdo a su necesidad personal en sus carrera, y este proceso está muy relacionado con temas laborales. (OIT, 1980)

**e) Egresados.**

Son todos aquellos ex alumnos que han terminado los estudios correspondientes a una carrera profesional y han optado o no por un Grado Académico o Título Profesional, de acuerdo a ley, el estatuto y los reglamentos de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. (Hernández, Martín, Doncel, & Brincones, 2002)

**f) Mercado de trabajo.**

En términos económicos, el mercado es concebido como el lugar donde se encuentra la oferta y la demanda. Este concepto económico está siendo utilizado en lo que respecta al mercado del empleo. En este sentido, concebimos el mercado de trabajo como la confrontación de ofertas y demandas, que determina el nivel de empleo y de ingresos de la PEA. (Yamada & Lavado, 2017)

## **2.2. Bases teóricas**

**a) Variable gestión del conocimiento.**

Actualmente, el conocimiento es un activo que puede afectar la competitividad y aumentar la rentabilidad de una organización. Del mismo modo, el conocimiento es intangible, infinito y dinámico, si no se usa en un momento y lugar específicos, no tiene valor.

**b). La gestión del conocimiento basado en la teoría de Nonaka y Takeuchi.**

Rojas y Torres (2017) propusieron la teoría de Nonaka y Takeuchi (1995), que explicaba el fenómeno de la creación de conocimiento organizacional. Este tipo de creación de conocimiento se refiere a la capacidad de toda la organización para crear nuevos conocimientos y difundir nuevos conocimientos en toda la entidad y construir nuevos conocimientos en servicios y sistemas. Inicialmente, el conocimiento lo crean los individuos que constituyen la organización, y el conocimiento en sí es conocimiento organizacional. Según la teoría propuesta, existen dos tipos de conocimiento: el conocimiento explícito se centra en el conocimiento que puede transmitirse de una persona a otra con relativa facilidad, y el otro es implícito porque a menudo proviene de la experiencia.

**c). Modelo de Gestión del conocimiento Gopa y Gagnon.**

Se divide en tres áreas, divididos en la administración del conocimiento, que se refiere a determinar los componentes del capital intelectual de la organización con el fin de diagnosticar el estado actual del conocimiento y responder a las condiciones futuras. Otra área es la administración de la información, que se refiere al proceso de buscar establecer la calidad y características de la información, la información se almacena como base de conocimiento. Finalmente el área de la administración del aprendizaje la cual establece recomendaciones y prototipos de aprendizaje, así como métodos cuantitativos, para integrar el



conocimiento y el aprendizaje organizacional en la cultura de la empresa como valores para que se inspire el crecimiento y el desarrollo personal. (Farfán & Garzon, 2006)

**d). Teoría de los recursos y capacidades.**

“La teoría de los recursos y las capacidades consiste en el estudio del conjunto de características ideales que deben poseer los recursos y capacidades de las organizaciones para asegurar el logro de ventajas competitivas sostenibles que generen rentas económicas” (Farfán & Garzon, 2006, pág. 12).

**e). Definiciones teóricas de la gestión del conocimiento.**

Por otro lado, Girard y Girard (2015) afirman “es el proceso de crear, compartir, usar y administrar el conocimiento y la información de una organización” (p. 14),

El trabajo de gestión del conocimiento generalmente se enfoca en los objetivos de la organización, como pueden ser una ventaja competitiva, mejora continua e intercambio de experiencias y lecciones, entre otros. (Gupta & Sharma, 2003). Estos esfuerzos se superponen con el aprendizaje organizacional y se pueden diferenciar por centrarse más en la gestión del conocimiento como un activo estratégico y promover el intercambio de conocimientos. La gestión del conocimiento es un facilitador del aprendizaje organizacional.

En la misma línea, Pavez (2000) la define como “como el proceso por el cual se logra obtener una diversidad de recursos esenciales para lograr

así cumplir con los objetivos propuestos” (p. 125). Es decir que la GC es el conjunto de procesos y técnicas administrativas para poder ejecutar con eficiencia y eficacia las actividades empresariales basadas a las metas planteadas.

Por su parte, Rodríguez, Pedraja, Delgado, y Rodríguez (2010), señalan que la GC “es una herramienta que tiene como finalidad esencial, ser el soporte para la creación, la transferencia, y la aplicación del conocimiento en las organizaciones” (p. 374).

**f). Acciones para una efectiva Gestión del Conocimiento.**

Según Nagles (2007), es necesario e importante desarrollar un mecanismo que permita a todos tener todo el potencial de conocimiento diseminado en la organización, lo que significa establecer una estrategia que integre cinco acciones básicas.

- Entender necesidades y oportunidades del conocimiento: este punto permite explorar diferentes fuentes para indagar y buscar los conocimientos requeridos con el propósito de mejorar el desempeño, ello implica realizar un análisis de las actividades de la organización, una evaluación de las necesidades y valoración del potencial de uso de los conocimientos disponibles. (Nagles, 2007).
- Construir conocimientos relevantes para el negocio: este permite a la organización comprender sus formas y mecanismos de actuación y entender como realiza los procesos de innovación, formación, aprendizaje, investigación, etc. (Nagles, 2007)

- Organizar y distribuir el conocimiento de la organización: esta acción requiere extraer de las mentes de las personas el conocimiento y colocarlo en manuales, procedimientos, documentos, etc. Es decir transformar el conocimiento explícito en conocimiento tácito. (Nagles, 2007)
- Crear condiciones para la aplicación del conocimiento: enfocada principalmente a la creación de ventajas competitivas sostenibles “enriquecer los puestos de trabajo y empoderar al colaborador para asegurar la creación de capacidades que permitan explorar de forma efectiva” (NaGLes, 2007, p. 78).
- Explorar el conocimiento: es una medida para asegurar la sustentabilidad de la empresa mediante el uso del conocimiento organizacional en el proceso, la generación de servicios de alto valor agregado, la ejecución de la estructura del proceso y la aplicación del sistema de gestión. (Nagles, 2007)

**g). Barreras en la integración del conocimiento.**

El despliegue de estrategias de gestión del conocimiento enfrenta varios obstáculos, y estos obstáculos deben ser reconocidos y evaluados para poder tomar acciones que los superen de manera efectiva. Por tanto, se han establecido cuatro obstáculos para la integración del conocimiento en las actividades empresariales, estos cuatro obstáculos corresponden a: "Diversidad del conocimiento, dispersión del conocimiento, complejidad del conocimiento y propiedad del conocimiento" (NaGLes, 2007, p.80 ). Esto significa comprender el tamaño de cada una y tomar acciones para superarlo, asegurando así una gestión eficaz del conocimiento y la experiencia de la organización.

#### **h). Beneficios de la gestión del conocimiento.**

Un beneficio es el incremento de la competitividad, debido al uso estratégicos del conocimiento con el que cuentan los colaboradores, el mismo que le permite alcanzar los objetivos estratégicos o lanzar acciones operativas. Asimismo, promueve la generación de nuevos conocimientos entre los colaboradores, ello le permitirá estar mejor formado. “Permiten innovar en cuanto a estrategias, practicas o soluciones lo que se traduce en una gestión más eficaz. También mejora la química entre los trabajadores” (Sisternas, 2018, párr. 4).

#### **i). Instrumentos para gestión del conocimiento.**

Según “Business News” (2020), para implementar el proceso de gestión del conocimiento se requieren instrumentos que puedan ser utilizadas como un sistema para gestionar la información y el conocimiento, y el proceso debe ser liderado y gestionado estratégicamente. Las siguientes son los intrumentos principales:

- El clima organizacional: se deben poner a disposición de los empleados y colaboradores la información necesaria, de tomar conciencia de la importancia del conocimiento, de su incorporación al producto o servicio como factor de diferenciación frente a los competidores. Una alineación de esfuerzos para implicarse, colaborar con los demás miembros de la empresa, y compartir sus conocimientos como una forma de desarrollo profesional y con el ánimo de contribuir al logro de un ambiente de trabajo agradable. (Business News, 2020).

- Herramientas: “La estructura debe ser sencilla y clara, y de fácil acceso para compartir información y conocimientos, y para estimular la comunicación de los miembros de la organización” (Business News, 2020, párr. 9)
- Sistematización de información y conocimiento: procesamiento de datos y procesamiento de información y conocimiento para protegerlos y promover la interacción del usuario. Entre estas herramientas, van de la organización básica, hasta la intranet con roles definidos, videoconferencias, brainstorming, etc. (Business News, 2020)
- Procesos y procedimientos: La estructura de la empresa y los mecanismos que consideran la calidad y la mejora continua, como la estandarización y definición de procesos y procedimientos. Las funciones empresariales deben adaptarse a la nueva estructura y la nueva forma organizativa debe permitir el flujo inmediato de conocimientos relacionados con la empresa.(Business News, 2020)

**j). Evaluación de la gestión del conocimiento.**

Tras haber realizado un amplio análisis de los metodos de evaluacion brindada por gran cantidad de autores, se optó por elegir a Rodríguez, Pedraja, Delgado y Rodríguez (2010) y su investigacion titulada “Gestión del conocimiento, liderazgo, diseño e implementación de la estrategia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas” como base para la creacion de las dimenciones *Creación de conocimiento*, *Compartir conocimiento* y *Aplicación del conocimiento*. En el proceso de desarrollo de indicadores, Inche Mitma y Álvarez Merino (2007) fueron utilizados

como base de su investigación sobre "indicadores de gestión del conocimiento".

**1. Creación de conocimiento:** Cualquier institución (ya sea una institución pública o una institución privada) que quiera mejorar su competitividad verá la necesidad de sentar las bases para la creación de conocimiento dentro de su organización, por lo que estas bases se expresarán en forma de condiciones estructurales, capacitaciones, presupuesto, equipamiento, políticas, etc. ” (Rodríguez, Pedraja, Delgado, y Rodríguez, 2010, p. 374). Es por ello que para la evaluación del nivel de creación del conocimiento en la facultad, este estudio tendrá en cuenta lo que dicha institución ha realizado en favor de:

- Incentivar la investigación en los alumnos
- capacitación de docentes
- espacios acondicionados para la investigación
- monto destinado a investigación
- computadoras aptas para la investigación
- incentivar el uso de la biblioteca en los alumnos
- exigencia de docentes con grados de magister o doctor.

**2. Compartir conocimiento:** El segundo punto o fase en la creación del conocimiento es la transferencia de dicho conocimiento a todos los individuos de la organización, empresa o institución, es por ello que la implementación de estrategias, infraestructura y equipamiento para dicha transferencia resultan de vital importancia (Rodríguez, Pedraja,

Delgado, y Rodríguez, 2010). Es así que siguiendo lo planteado por el autor, para la evaluación del nivel de compartir conocimiento en la facultad se tendrá en cuenta lo que dicha institución ha realizado en favor de:

- capacitación de estudiantes
- producción científica de los docentes
- biblioteca actualizada
- softwares usados en la formación de los alumnos
- internet gratis a disposición del alumno
- talleres sobre metodología del aprendizaje, creatividad e innovación.

**3. *Aplicación del conocimiento:*** Finalmente la última etapa en la gestión del conocimiento implica convertir el conocimiento aprendido por los individuos de la empresa, organización o institución en un resultado valioso para la misma, lo cual implica producir con mayores niveles de calidad, trabajar de manera más organizada, seguir formándose, etc. Rodríguez, Pedraja, Delgado, y Rodríguez (Rodríguez, Pedraja, Delgado, & Rodríguez, 2010, p. 375) Es por ello que para la evaluación del nivel de aplicación del conocimiento en la facultad, este estudio tendrá en cuenta lo que dicha institución ha realizado en favor de:

- creación de contenido propio en estudiantes
- participación en congresos
- creación de grupos de investigación
- convenio con empresas para el aprendizaje de los alumnos.

## **Variable inserción laboral.**

### **a). Definiciones teóricas de inserción laboral**

La definición de inserción laboral es muy compleja, por lo que se ha visto en la necesidad de analizar diversos libros y estudios relacionados a la inserción de los egresados universitarios al mercado laboral; ante ello, Pelaya (2012) determino que la inserción laboral es:

Un proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de empleabilidad como las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros hasta generarse una inserción a una vacante. (p. 18)

Siendo entonces la empleabilidad y ocupabilidad los factores determinantes de la inserción laboral, es decir, se identifican a través de ella, la capacidad y conocimientos del egresado, así como el contexto en la que se encuentra el mercado actual.

Asimismo, Pérez (2008) define la inserción laboral como un “proceso para conseguir un empleo, llevado a cabo por el estudiante, teniendo como base los estudios profesionales realizados” (p. 159), que son desarrollados a través de la transición de la formación e inserción profesional y de independencia familiar.

Por su parte, Pedroza, Villalobos, y Morales (2007) determinan que la inserción laboral, siendo definida como un proceso, contempla tres momentos; “antes de la transición (el perfil de formación de la universidad,



el perfil de formación de los graduados y la dimensión práctica del currículum), durante la transición (servicios) y después de la transición (valoración de los resultados de la inserción)” (p. 43); que básicamente está relacionada al logro de los estudios universitarios, la cual al ser buenos amplía la posibilidad de encontrar un trabajo que se adecue a las necesidades laborales y a las capacidades del egresado.

En la misma línea Weller (2007) sustenta que la etapa de inserción laboral “es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas” (p. 62); la cual se resume al proceso de integración al mercado laboral, teniendo en cuenta que el puesto de trabajo aceptado se adecue a las capacidades profesionales del estudiante o egresado.

#### **b). Factores determinantes de la inserción laboral.**

En el afán de facilitar esta inserción es necesaria la actualización permanente de los conocimientos y habilidad profesionales, pues debido a la exigencia del mercado laboral cambiante es necesaria que todo profesional demuestre adaptabilidad y flexibilidad a los cambios, sin duda alguna esto será una oportunidad que beneficie no solo a los trabajadores, sino también a las empresas, generando que estas sean competitivas de acuerdo a la productividad laboral creciente. (Isgut & Weller, 2016)

Por tanto, encontrar un trabajo en la actualidad es un problema importante, encajando la inserción laboral como un proceso complejo la cual es desarrollada muchas veces al término de los estudios profesionales, sin

embargo, existe un mínimo de casos que lo han logrado antes de haber culminado sus estudios. Siendo entonces el sistema educativo de las instituciones (universidades e institutos) el factor principal para que el estudiante o egresado logre la inserción al mercado laboral. (Pérez, 2008)

### **c). El mercado ocupacional.**

La calidad de educación es medida por la aceptación que tienen los egresados en el mercado de trabajo; aceptar a priori esta premisa, sería caer en un error, porque el desempleo y el subempleo de nuestra sociedad revelan fallas de tipo estructural que, como consecuencia de ello, se desaprovecha la fuerza de trabajo calificada. Es decir, no hay relación entre la cantidad y la característica de los graduados producidos por las universidades y la demanda de trabajo intelectual. (Yamada & Lavado, 2017)

Cuando examinamos la oferta, es decir, las personas formadas, sin que exista para ellas una demanda real en el mercado de trabajo, tenemos que ver el número de Universidades y de Escuelas de profesionales. En general, los profesionales, según el INEI, registran el 46% de utilización adecuada, es decir, no hay relación entre la formación recibida y el empleo y el 53.92% se encuentra subutilizado.

Las estadísticas nos muestran que el fenómeno del desempleo y el subempleo es inevitable entre los egresados y lo es mucho más que entre los egresados de las universidades nacionales; pero se agudiza en algunas profesiones, como humanidades, ciencias sociales y educación, teniendo que desempeñarse en actividades para las cuales no han sido formados. En este caso, el sistema es responsable por capacitar personal dentro de una estructura

social y económica no planificada en la que no existe una utilización óptima de los recursos por falta de racionalización. Esta subutilización de los recursos es más desgarradora en la Administración Pública, pues cumplen tareas no ligadas con su formación. Además, queremos agregar que la ocupación de los sociólogos depende más del prestigio y la tradición que tienen algunas instituciones, de los contactos ideológicos y de las conexiones familiares, lo que les da la oportunidad de ubicarse en cualquier sector, donde se cotiza más por su prestigio y relaciones que por la formación recibida.

Sin embargo, los jóvenes en la actualidad, cada año invierten en educación incentivado por “la mayor posibilidad de una inserción exitosa en el mercado laboral” (Yamada y Lavado, 2017, p. 92); siendo los estudiantes de las universidades privadas los que mayor inversión realizan, dado a la capacidad económica que estos poseen, sin embargo, existe la posibilidad que los puestos de trabajo ofertado no calce en las aptitudes de cada profesional, por lo que, al tener la necesidad de trabajar optan por aceptar empleos que no fortalecen sus capacidades profesionales.

#### **d). Evaluación de la inserción laboral.**

Se han tomado diversos indicadores relacionados a la situación laboral de los estudiantes egresados durante sus estudios y después de haber culminado; por tanto (Hernández, Martín, Doncel, & Brincones (2002) manifiesta que no solo se debe “analizar la situación laboral de un grupo de graduados universitarios sino de analizar un conjunto amplio de aspectos relacionados con la primera

inserción laboral y las características del empleo” (p. 75); es decir, se deben analizar experiencias generadas durante sus estudios universitarios.

***Dimensión 1: Inserción inicial.*** A través de esta dimensión se analiza la preocupación que ha tenido el egresado para la construcción de su perfil profesional, tomando en cuenta la aplicación de las diversas herramientas de formación profesional, la cual le generen mayor valor a los estudios generados; por lo que tanto, Hernández, Martín, Doncel, y Brincones, (2002) determina que esta dimensión se evalúa a través de los siguientes indicadores:

- *Construcción del perfil profesional:* la cual implica la complementación de la formación a través de la participación constante en cursos, adquisición de becas y realización de prácticas, las cuales deben estar necesariamente relacionadas con la ocupación profesional.
- *Valoración de la titulación:* la cual evalúa la importancia y trascendencia que ha tenido su estudio profesional en el mercado laboral; por lo que se analiza si el título profesional ha sido un requisito indispensable para postular a un puesto, y si esta se adecua a las exigencias del mercado actual.

***Dimensión 2: Nivel de inserción laboral.*** Hernández, Martín, Doncel, y Brincones, (2002) determina que el nivel de inserción laboral se puede describir por los siguientes indicadores:

- *Situación laboral:* instancia que evalúa la relación del nivel de estudio requerido y las tareas específicas del puesto, la cual le permita el desempeño efectivo de su puesto.

- *Calidad de la inserción*: la cual expone la estabilidad del egresado en un empleo, determinando el tipo de contrato que este posee, la duración del mismo y la adecuación del contrato a su nivel de estudios.

***Dimensión 3: Orientación en el mercado laboral.*** Conjunto de indicadores que analiza el “proceso que siguen los alumnos para insertarse en el mercado laboral, las dificultades que encuentran, las habilidades que ponen en marcha y de las que carecen” (Hernández, Martín, Doncel, y Brincones, 2002, p. 75); por lo que se evalúan dos aspectos:

- *Orientación laboral*: la cual implica que el egresado tenga conocimiento sobre los recursos necesarios para la inserción, utilización de las técnicas de búsqueda de empleo y las habilidades para responder satisfactoriamente a los procesos de selección.
- *Orientación profesional*: la cual implica el apoyo en el establecimiento de un proyecto profesional-personal, estableciendo sus objetivos y metas para ser alcanzadas, para la cual debe conocer las oportunidades y los perfiles que el mercado demanda, optando por la asesoría profesional para el cumplimiento pleno de sus objetivos.

***Dimensión 4: Desarrollo del puesto de trabajo.*** Conjunto de indicadores que analiza la calidad de la formación recibida durante los estudios universitarios, la que a su vez haya sido útil para el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo, así como la información recibida por la empresa (Hernández, Martín, Doncel, y Brincones, 2002).

- *Utilidad de los estudios*: la cual analiza la proporción de los contenidos de la formación universitaria necesarias para el correcto desarrollo de las funciones del puesto.
- *necesidad de formación*: evalúa la identificación de necesidades del personal nuevo para impartir formación en contenido y habilidades que le permitan desarrollar sus funciones.
- *Formación en la empresa*: la cual analiza la formación otorgada por la empresa para la adaptación al puesto y el desarrollo eficiente de sus funciones.

### **III. MÉTODO**

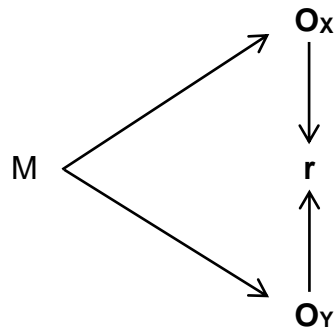
#### **3.1. Tipo de investigación.**

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

En cuanto al nivel de la presente investigación ésta fue planteada como correlacional; por lo que se logró describir y analizar el impacto de la gestión del conocimiento en la inserción laboral de los egresados de la FACEN en la UNAP. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

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

Esquema del diseño:



**Dónde:**

M = Muestra

O<sub>x</sub> = Observación de la variable independiente.

O<sub>y</sub> = Observaciones de la variable dependiente.

r = Indica la relación entre las variables x e y.

### 3.2. Población y muestra

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

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

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



Las características de la muestra son las siguientes:

N = Población	: 1,283 egresados
Z = Nivel de confianza	: 95% = 1.96
e = Margen de error	: 5% = 0.05
p = Proporción esperada	: 50% = 0.5
q = Probabilidad de fracaso	: 50% = 0.5

Remplazando en la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 1,283 (0.5)(0.5)}{0.05^2(250 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

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

$$n = 296$$

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

### 3.3. Operacionalización de variables.

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

Fuente: elaboración propia.

### **3.4. Instrumentos.**

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

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

**Validez:** El instrumento fue validado de acuerdo al juicio de tres expertos en el tema, quienes se encargaron de analizar y evaluar cada uno de los instrumentos, dando su aprobación respectiva, que llevó a la aplicación del mismo.

### **3.5. Procedimientos.**

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

### 3.6. Análisis de datos.

Tras la aplicación de los instrumentos, se procedió a utilizar el programa estadístico SPSS v.21, a través del cual se registró toda la data recolectada, tomando en cuenta la calificación numérica otorgada a cada opción de respuesta, posterior a ello se calculó la estadística necesaria para el estudio, tales como:

- a) *Análisis de fiabilidad:*** se determinó el Alfa de Cronbach, evidenciándose a través de ella la consistencia de las respuestas marcada por cada encuestado. De esta manera se calculó la fiabilidad de los datos, correspondiente a cada variable:

*Variable 1: Gestión del conocimiento*

De esta forma se ha obtenido como resultado un coeficiente alfa de 0,981 que al ser superior a 0,70 (índice establecido por George & Mallery (2003) como un nivel de confiabilidad aceptable).

*Variable 2: Inserción laboral*

Asimismo, para la segunda variable se ha obtenido como resultado un coeficiente alfa de 0,980 que al ser superior a 0,70 (índice establecido por George & Mallery (2003) como un nivel de confiabilidad aceptable).

- b) *Prueba de hipótesis:*** prueba estadística que se calculó a través del estadístico de correlación –Rho de Spearman– elección que tuvo en cuenta los resultados arrojados en la prueba de normalidad; estadístico que ha logrado establecer el grado de asociación entre las variables estudiadas.

### **3.7. Consideraciones éticas**

La presente investigación ha tenido en consideración la confidencialidad de la información recolectada a partir de las encuestas aplicadas a los estudiantes, esto con la finalidad de no perjudicar de ninguna manera al encuestado; por otro lado, se ha respetado plenamente los derechos de autor de cada uno de las citas generadas en todo el trabajo, sustentada a través de la Normas APA 6ª ed., lo cual ha sido además, un requisito indispensable para la redacción de la tesis.

#### IV. RESULTADOS

##### **Relación entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la FACEN de la UNAP, 2020.**

Tabla 1

*Prueba de normalidad (Gestión del conocimiento e Inserción laboral)*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GL	Sig.	Estadístico	GL	Sig.
<b>Gestión del conocimiento</b>	.291	296	.000	.803	296	.000
<b>inserción laboral</b>	.287	296	.000	.810	296	.000

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

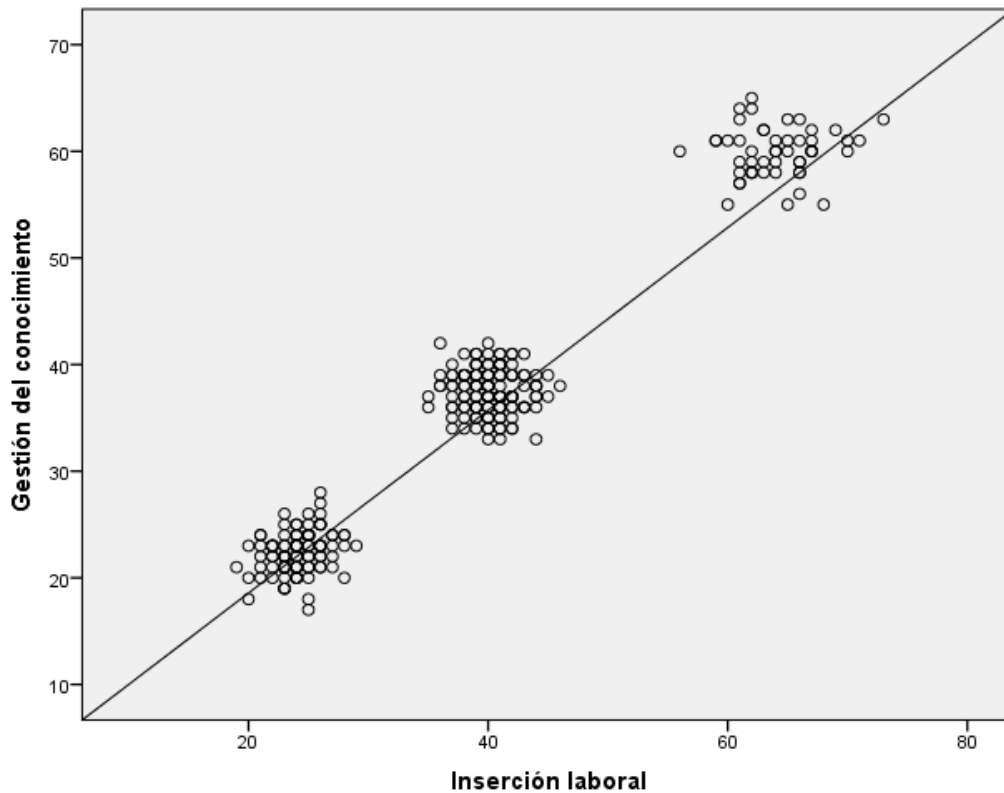
Existe suficiente evidencia estadística para señalar que los datos siguen una distribución normal, pues al ser analizado por el estadístico de Kolmogorov-smirnov, se identificó que no se está cumpliendo con el supuesto de normalidad, siendo esto corroborado por el índice de significancia de 0.000 obtenido,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

Tabla 2

*Relación entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral*

		Gestión del conocimiento	Inserción laboral
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	1.000	,979**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	296	296
	Inserción laboral	,979**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	296	296

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



*Figura 1.* Relación entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral

Como se muestra en la Tabla 2 y Figura 1, el estadístico Rho de Spearman calculado tiene un coeficiente de correlación de 0.979 (valor promedio mayor a 0.5), y la significancia es 0.000 ( $\alpha = 0.05$ ), por lo que se acepta la hipótesis. Se determina que existe una correspondencia directa y significativa entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la FACEN de la UNAP, 2020.

**Relación que existe entre la dimensión creación de conocimiento universitario y la inserción laboral de los egresados de la FACEN de la UNAP, 2020.**

Tabla 3

*Prueba de normalidad (Dimensión 1 – Variable 2)*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GL.	Sig.	Estadístico	GL.	Sig.
Creación de conocimiento	.246	296	.000	.865	296	.000
Inserción laboral	.287	296	.000	.810	296	.000

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

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

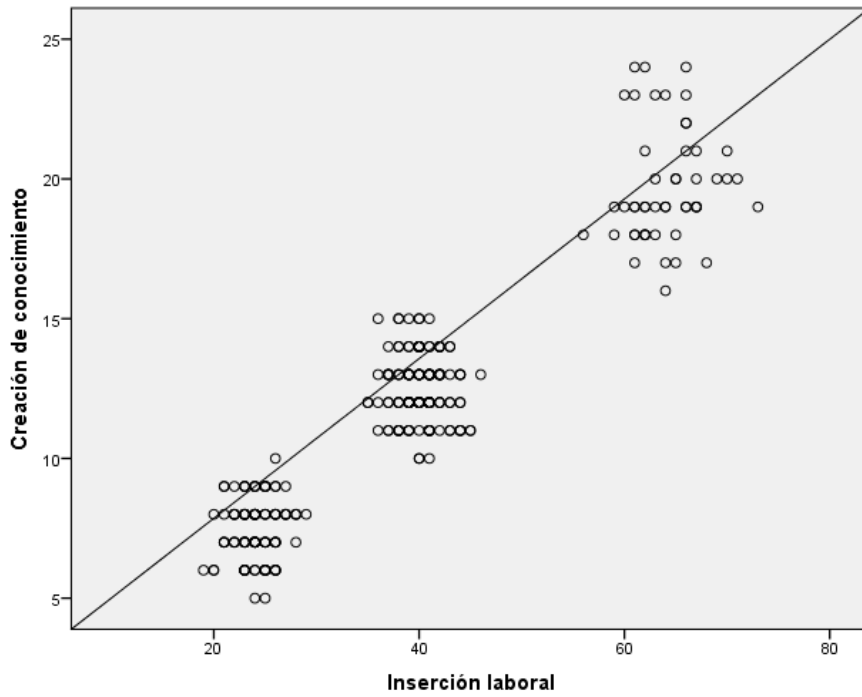
Tabla 4

*Relación entre la creación de conocimiento y la inserción laboral*

			Creación de conocimiento	Inserción laboral
Rho de Spearman	Creación de conocimiento	Coefficiente de correlación	1.000	,927**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	296	296
	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	,927**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	296	296

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





*Figura 2.* Relación entre la creación de conocimiento y la inserción laboral

Como se observa en la Tabla 4 y la Figura 2, el estadístico Rho de Spearman calculado muestra que el coeficiente de correlación es 0.927, y la significancia es menor que ( $\alpha = 0.05$ ) 0.000, por lo que se acepta la hipótesis de investigación. Lo que demuestra que existe una correspondencia significativa entre la creación de conocimiento y la inserción laboral de egresados de la FACEN de la UNAP, 2020.

**Relación que existe entre la dimensión compartir conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la FACEN de la UNAP, 2020.**

Tabla 5

*Prueba de normalidad (Dimensión 2 – Variable 2)*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GL	Sig.	Estadístico	GL	Sig.
Compartir conocimiento	.278	296	.000	.836	296	.000
inserción laboral	.287	296	.000	.810	296	.000

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

En la tabla 5 se evidencia que los datos no se encuentran bajo la distribución normal, pues al ser analizados por el estadístico de Kolmogorov-smirnov, se identificó que no se está cumpliendo con el supuesto de normalidad, siendo este corroborado por el índice de significancia de 0.000 obtenido, tanto para la dimensión compartir conocimiento y para la variable inserción laboral, el cual es menor a la paramétrica ( $\alpha=0.05$ ), por lo tanto el nivel de correlación se determinara mediante el estadístico Rho de Spearman.

Tabla 6

*Relación entre el compartir conocimiento y la inserción laboral*

		Compartir conocimiento	Inserción laboral
Rho de Spearman	Compartir conocimiento	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	.924**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	296

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

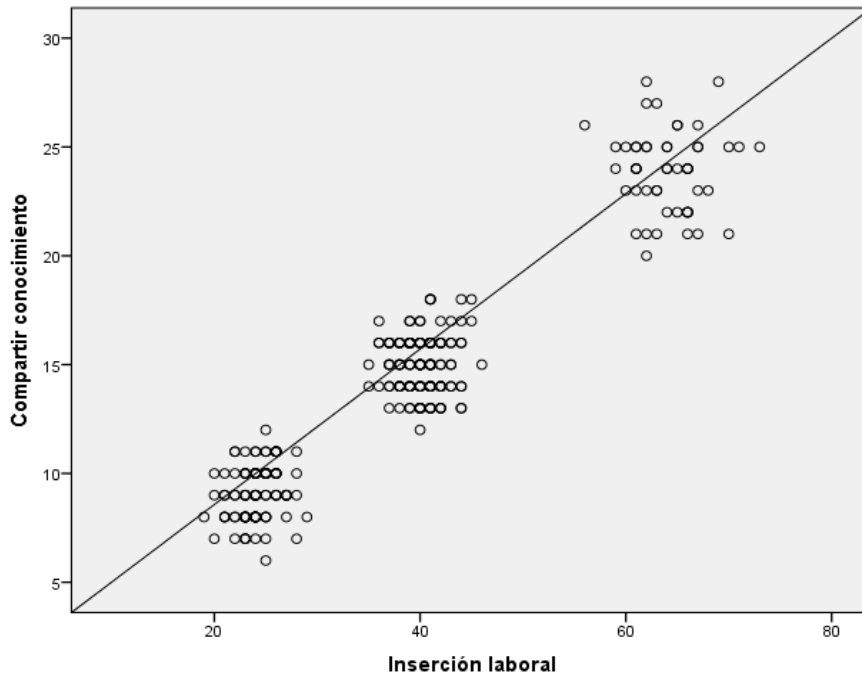


Figura 3. Relación entre el compartir conocimiento y la inserción laboral

En la tabla 6 y figura 3 se evidencia el cálculo realizado por el estadístico Rho de Spearman, el cual muestra un coeficiente de correlación de 0,924 (mayor que 0.5 promedio) y un grado de significancia de 0.000 menor a ( $\alpha = 0.05$ ), razón por la que se acepta la hipótesis de investigación, la cual determina que existe correspondencia directa y significativa entre la dimensión compartir conocimiento (de la variable gestión del conocimiento) y la inserción laboral de los egresados de la FACEN de la UNAP, 2020.

**Relación que existe entre la dimensión aplicación del conocimiento adquirido en la universidad y la inserción laboral de los egresados de la FACEN de la UNAP, 2020.**

Tabla 7

*Prueba de normalidad (Dimensión 3 – Variable 2)*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GL	Sig.	Estadístico	GL	Sig.
Aplicación del conocimiento	.197	296	.000	.881	296	.000
inserción laboral	.287	296	.000	.810	296	.000

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

En la tabla 7 se observa que los datos de la muestra no se distribuyen de forma normal, tal como lo evidencia el estadístico de Kolmogorov-smirnov, el cual permitió identificar que no se está cumpliendo con el supuesto de normalidad, siendo esto corroborado por el índice de significancia de 0.000 obtenido, tanto para la dimensión aplicación del conocimiento como para la variable inserción laboral, cuyo resultado es menor al  $\alpha=0.05$ , razón por la que el nivel de correlación se determinará mediante el estadístico Rho de Spearman.

Tabla 8

*Relación entre la aplicación del conocimiento y la inserción laboral*

			Aplicación del conocimiento	Inserción laboral
Rho de Spearman	Aplicación del conocimiento	Coefficiente de correlación	1.000	,858**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	296	296
	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	,858**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	296	296

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

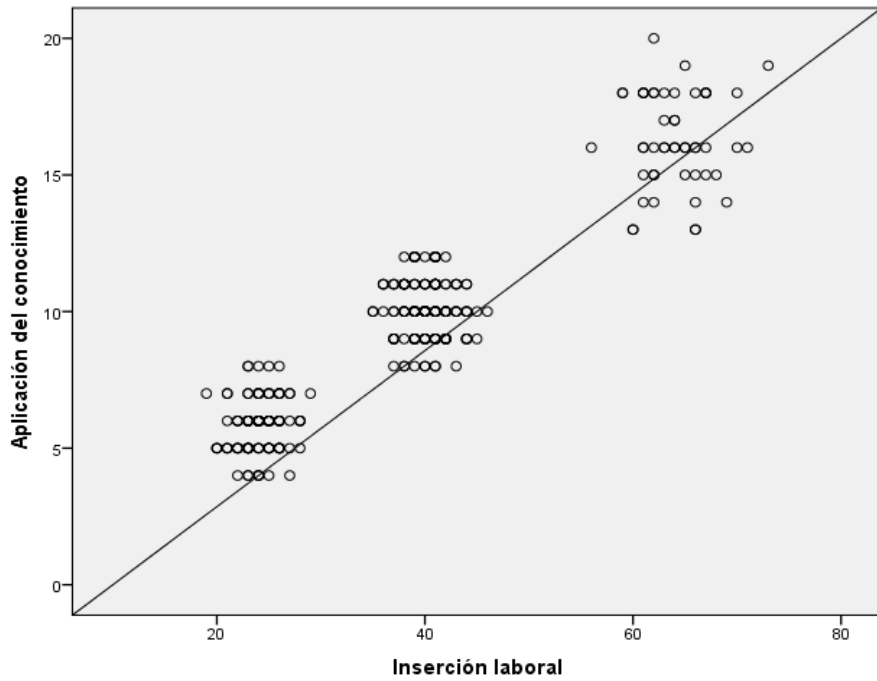


Figura 4. Relación entre la aplicación del conocimiento y la inserción laboral

Se puede observar en la Tabla 8 y Figura 4 que el coeficiente de correlación calculado del estadístico Rho de Spearman es 0.858 (valor promedio mayor a 0.5) y la significancia es 0.000 ( $\alpha = 0.05$ ), por lo que se acepta la hipótesis. Se asume que existe una correspondencia directa y significativa entre la aplicación de la dimensión de conocimiento y la variable de inserción laboral de los egresados de la FACEN de la UNAP, 2020.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En cuanto a la inserción laboral, es innegable que existen algunos problemas con el ingreso de los jóvenes al mercado laboral, especialmente para aquellos que buscan el mercado laboral por primera vez. Gran parte de la alta tasa de desempleo juvenil se debe al inicio de la inserción laboral concentrada en los jóvenes y una mayor rotación entre empleo y desempleo en la demografía. La deficiente inserción laboral es causada debido a inconsistencias entre las habilidades adquiridas y las habilidades requeridas, generada por la inadecuada gestión de conocimiento que se desarrollan en las universidades.

En nuestra realidad, la gestión del conocimiento cumple un rol fundamental en la inserción laboral, tal como se observan en los resultados pues el cálculo estadístico arrojó un coeficiente de 0,979, ello significa que existe correspondencia directa y significativa entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados, además se logró identificar que la gestión de conocimiento se está desarrollando de forma regular, lo que influye en la inserción laboral, pues la gran cantidad de egresados no se han incorporado satisfactoriamente al mercado laboral. El resultado obtenido en la investigación es refutado por Córdova (2018) quien en su estudio logró un enfoque diferente, donde la inserción laboral de los egresados muestra una evaluación de moderada a alta, esto quiere decir que la mayoría de los egresados se integran con éxito en el mercado laboral local, es decir, la correlación estadística entre formación profesional y la inserción laboral se encuentra positiva. Ante ello es importante señalar que todo estudiante con un adecuado conocimiento se inserta de forma eficiente en el mercado laboral, todo lo contrario, sucede con egresados que carecen de conocimientos suficientes para desarrollar su labor.

Asimismo, se determinó un grado de asociación significativa entre la creación de conocimiento y la inserción laboral, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,927 aceptando la hipótesis de estudio. Sin embargo, la creación del conocimiento no es del todo adecuada, pues en gran medida, a los docentes les cuesta interactuar con los estudiantes, dificultando la creación de nuevos conocimientos y afectando la inserción de estos profesionales al mercado laboral. No obstante, es poco frecuente que los problemas señalados se presenten siempre en los diferentes escenarios, pues Herrera (2018) en su estudio concluyó que la gestión de conocimiento aplica una respuesta positiva, además que la institución se preocupa por invertir en la gestión del conocimiento por ello cubre los costos que este demande, como los gastos de personal (nómina), biblioteca, laboratorios, mantenimiento de las construcciones y bienes patrimoniales (campus), sistema de becas, viáticos y actualización del conocimiento para el capital humano. Todo lo contrario, sucede en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, pues dentro de esta se percibe poca preocupación por incrementar y crear nuevos conocimientos en los estudiantes, generándole problemas a la hora de obtener un puesto de trabajo.

Mediante el cálculo estadístico Rho de Spearman, se identificó que la dimensión compartir conocimiento tiene un grado de asociación alto con la inserción laboral de los egresados, ello es corroborado por el coeficiente de correlación de 0,924, el cual a su vez manifiesta que la dimensión compartir conocimiento se está desarrollando de manera regular, teniendo consecuencias en la inserción laboral, pues la comunidad universitaria y sus egresados no logran intercambiar conocimientos entre sí. Tal cual, la situación que experimenta la universidad donde Maisterrena (2018) desarrolló su estudio, evidenció que las instituciones superiores tienen la obligación de promover la productividad no solo en lo laboral y tecnológico, sino también en el

ámbito cultural, social y humanidades, brindando tiempo y condiciones intelectuales con el propósito de que obtengan una buena base académica. En ambos casos existen falencias que deben mejorarse en cuanto a la gestión de conocimientos y formación académica, ello brindará a los egresados mayores oportunidades en el mercado laboral.

Igualmente, a través del estadístico Rho de Spearman se estableció la correlación de la Aplicación del conocimiento y la Inserción laboral el cual arrojó un coeficiente de 0,858, evidenciando que la dimensión no se viene aplicando de manera eficiente, pues la institución no se encuentra totalmente satisfecha con los conocimientos que los egresados han adquirido en la universidad, asumiendo que los profesionales carecen de preparación, capacidades y habilidades. Tal como comprobó el trabajo presentado por Padilla (2017) quien determinó que el logro de la inserción laboral depende casi en su totalidad de la educación universitaria, pues la obtención del título universitario fue el complemento del capital humano, Esto permite mejorar su posición en el mercado laboral, ello al identificarse rápidamente los problemas que afectan el desarrollo profesional de los egresados. Claramente se ha percibido que ambas investigaciones estuvieron expuestas al problema de gestión de conocimiento, sin embargo, en el trabajo de padilla esta dificultad se logró superar con éxito gracias que se optimizó la formación académica de los estudiantes. Todo lo contrario, a la presente investigación pues a pesar de establecer estrategias de solución aun la inserción laboral no es totalmente satisfactoria.



## VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a la interpretación de los resultados, el estudio ha llegado a las siguientes conclusiones:

Existe correspondencia directa y significativa entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la FACEN de la UNAP, 2020, el cual fue corroborado por el coeficiente de correlación de 0,979 y el grado de significancia de 0,000 calculada a través del estadístico Rho de Spearman.

Se determinó que existe relación significativa entre la dimensión creación de conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la FACEN de la UNAP, 2020, la cual fue corroborada por el coeficiente de correlación de 0,927 y el grado de significancia equivalente a 0,000 que fue calculada a través del estadístico Rho de Spearman.

Existe relación significativa entre la dimensión compartir conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la FACEN de la UNAP, 2020, dicha información fue corroborada por el coeficiente de correlación de 0,924 y el grado de significancia equivalente a 0,000 que fue calculada a través del estadístico Rho de Spearman.

Por último, se determinó que existe relación significativa entre la dimensión aplicación del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la FACEN de la UNAP, 2020, la misma que fue corroborada por el coeficiente de correlación de 0,858 y el grado de significancia equivalente a 0,000 que se calculó a través del estadístico Rho de Spearman.

## VII. RECOMENDACIONES

- Implementar políticas de investigación científica, que establezcan la realización de trabajos de investigación, relacionadas con la carrera profesional que los estudiantes de pregrado vienen desempeñando, además de establecer políticas que normen la especialización de los docentes en líneas de investigación científica.
- Utilizar herramientas académicas, que le permitan al estudiante de pregrado, explorar, interpretar y analizar información relevante en cuanto a un tema referente al curso o carrera profesional, buscando de tal forma la generación de conocimientos nuevos y útiles para sus intereses académicos y laborales.
- Crear una plataforma virtual que agrupe herramientas de búsqueda de información científica, siendo esto un recurso confiable y consistente para la realización de trabajos académicos de calidad.
- Elaborar estrategias que permitan conocer el requerimiento de profesionales por parte de las instituciones o empresas de la zona a fin de incrementar los niveles de inserción laboral de sus estudiantes.
- Finalmente, diseñar e implementar sistemas de evaluación del conocimiento adquirido por los egresados durante el tiempo de estudios universitarios, resultado que permitan la identificación de fortalezas y debilidades del trabajador, para posteriormente crear alianzas estratégicas con las entidades públicas y privadas en la realización de programas que contribuyan al desarrollo laboral.

## VIII. REFERENCIAS

- Andreu, R., & Baiget, J. (2016). Gestión del conocimiento y competitividad. Navarra: Ediciones Universidad de Navarra.
- Business News. (12 de Enero de 2020). La importancia de la gestión del conocimiento en la empresa. Obtenido de ID Acción Business News: <http://idnews.idaccion.com/la-importancia-de-la-gestion-del-conocimiento-en-la-empresa/>
- Córdova, F. (2018). Formación profesional e inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2014-2015. (Tesis de postgrado), Universidad José Carlos Mariátegui, Madre de Dios. Obtenido de <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/ujcm/315>
- Dirección de Coordinación Universitaria. Ministerio de Educación. (2006). La universidad en el Perú. Razones para una reforma universitaria. Lima: Ministerio de Educación.
- Enrique, J. (2018). Capacidades profesionales y la inserción laboral en estudiantes de mecánica automotriz del ISTP María Rosario Araoz Pinto. (Tesis de postgrado), Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14176/Enriquez\\_BJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y?forcedefault=true](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14176/Enriquez_BJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y?forcedefault=true)
- Farfán, D., & Garzón, M. (2006). La gestión del conocimiento. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/1207/BI%2029.pdf?sequence=1&isAllowed=y?forcedefault=true>

- Formichella, M., & London, S. (diciembre de 2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de estudios Sociales* (47), 79-91. doi: <http://dx.doi.org/10.7440/res47.2013.06>
- García, M., & Cárdenas, E. (2018). La inserción laboral en la educación superior. La perspectiva latinoamericana. *UNED*, XXI (21), 323-347. Obtenido de <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/16209/18088>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon. Obtenido de <https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>
- Girard, J., & Girard, J. (2015). Defining knowledge management: Toward an applied compendium. *Online Journal of Applied Knowledge Management*, 3(1), pp. 14.
- Gupta, J., & Sharma, S. (2003). *Creating Knowledge Based Organizations*. Estados Unidos: IGI Global. ISBN: 978-1-59140-163-6.
- Hernández, I., Martín, P., Doncel, I., & Brincones, I. (2002). La inserción laboral como indicador de calidad: efectos de la titulación universitaria para la inserción laboral y el desarrollo profesional de la población universitaria de la Universidad de Alcalá. *III Jornada Andaluzca de Calidad de la Enseñanza Universitaria*, 71-84. Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/74471/La%20inserci%C3%B3n%20laboral%20como%20indicador%20de%20calidad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). Metodología de la Investigación (6 ta ed.). México DF: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Herrera, Z. (05 de Octubre de 2018). La Gestión del Conocimiento en las Universidades experimentales de Venezuela. Revista científica, 4(11), 380-395. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.11.20.380-395>
- Isgut, A., & Weller, J. (Edits.). (2016). Protección y formación Instituciones para mejorar la inserción laboral en América Latina y Asia. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). ISBN: 978-92-1-057545-4. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40660/6/S1600551\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40660/6/S1600551_es.pdf)
- Johnson. (1977). Sociología. Barcelona: HERDER.
- Lindo, T., & Ruiz, A. (2017). *Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación al mercado de estudiantes y recién graduados de universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años 1992 y 1998*. (Tesis de pregrado), Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622920> .
- Luna, A., Reyes, R., & Jiménez, Y. (2017). Gestión del conocimiento en Universidades Públicas Mexicanas. European Scientific Journal January, 13(1). doi:10.19044/esj.2017.v13n1p54
- Maisterrena, M. (2018). La inserción laboral de los egresados del sistema Universitario con perfil de investigación en México. Revista de filosofía y ciencias, II(16). doi:<https://doi.org/10.24316/prometeica.v0i16.211>

- Mendoza, H., & Mendoza, K. (2018). Gestión del Conocimiento: Como herramienta para generar valor agregado a los procesos administrativos en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabi. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 10(1), 263-268. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-263.pdf?forcedefault=true>
- NaGLes, N. (2007). La Gestión del Conocimiento como fuente de innovación. *Revista EAN*, 77-78. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495008.pdf?forcedefault=true>
- OCDE. (2016). *Avanzando hacia una mejor educación en el Perú*. París: Centro de desarrollo OCDE.
- OIT. (1980). *Formación profesional y desarrollo*. Ginebra: OIT.
- Padilla, J. (2017). La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciatura administrativas de centro Universitario de los Altos. (Tesis de Postgrado), Universidad de Guadalajara Centro Universitario de los Altos, Guadalajara. Obtenido de [http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis\\_Inserci%C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf?forcedefault=true](http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis_Inserci%C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf?forcedefault=true)
- Pavez, A. A. (2000). *Modelo de implantación de Gestión del Conocimiento y Tecnologías de Información para la Generación de Ventajas Competitivas*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica Federico Santa María, Valparaíso, Chile.
- Pedroza, R., Villalobos, G., & Morales, M. (2007). *Inserción laboral y trayectorias vitales del egresado de Psicología: competencias adquiridas y las requeridas en*

- el trabajo (Primera ed.). Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México. Colección Pensamiento Universitario 5. ISBN: 970-757-042-3.
- Pelayo, M. B. (2012). Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral (Primera ed.). México: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología - CONACYT. ISBN-13: 978-84-15774-32-7. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/1250.pdf>
- Pérez, S. (2008). Inserción al mercado laboral: Conceptos relacionados y modelos de transición. Papeles Salmantinos de Educación (10), 139-161. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/33f1/79e68db9acbf6b609bcd223a56e9ee48f75c.pdf>
- Rodríguez, E., Pedraja, L., Delgado, M., & Rodríguez, J. (2010). Gestión del conocimiento, liderazgo, diseño e implementación de la estrategia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 18(3), 373-382. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/772/77218814011.pdf>
- Rojas, S., & Torres, C. (25 de marzo de 2017). La Gestión del conocimiento basado en la Teoría de Nonaka y Takeuchi. *Innova Research Journal*, 2(4), 30-37. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5922016.pdf>
- Silva, E. (2005). Estudios sobre calidad e inserción laboral y encuesta a empleadores. Salamanca, España: Oficina de Evaluación de la Calidad / Centro de Información y Promoción del Empleo. ISBN: 84-8427-422-5.
- Sisternas, P. (10 de octubre de 2018). La importancia de la gestión del conocimiento en las empresas. Obtenido de *Emprende pyme*: <https://www.emprendepyme.net/la-importancia-de-la-gestion-del-conocimiento-en-las-empresas.html>

- Toffler, A., & Toffler, H. (1998). *Las guerras del futuro*. Barcelona: Plaza & Janes editores.
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafío. *Revista de la CEPAL* (92), 61-82. Obtenido de [https://www.oei.es/historico/etp/insercion\\_laboral\\_jovenes\\_weller\\_cepal.pdf](https://www.oei.es/historico/etp/insercion_laboral_jovenes_weller_cepal.pdf).
- Yamada, G., & Lavado, P. (2017). *Educación superior y empleo en el Perú: una brecha persistente* (Primera ed.). Lima, Perú: Universidad del Pacífico. ISBN: 978-9972-57-377-4.
- Zegarra, R. (2018). *Competencias genéricas y la inserción laboral en los egresados de la Facultad de Psicología UCV- Lima Norte, 2018*. (Tesis de postgrado), Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22534>



## **IX. ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores			Método		
			Variables	Dimensiones	Indicadores			
<b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020?  <b>Problemas específicos</b> a) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión creación de conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020  b) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión compartir conocimiento y la	<b>Objetivo general</b> Conocer la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020.  <b>Objetivos específicos</b> a) Determinar la relación que existe entre la dimensión creación de conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020  b) Determinar la relación que existe entre la dimensión compartir conocimiento y la	<b>Hipótesis general</b> Existe correspondencia directa y significativa entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020.  <b>Hipótesis específicas</b> a) Existe relación significativa entre la dimensión creación de conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020  b) Existe relación significativa entre la dimensión compartir conocimiento	Gestión del conocimiento	Creación de conocimiento	Incentivar la investigación en los alumnos	Tipo: Aplicada.  Nivel: Correlacional.  Diseño: No experimental.  Población: 1,283 egresados.  Muestra: 296 egresados.  INSTRUMENTOS: Cuestionario. ANÁLISIS: Los datos serán analizados con el SPSS v.21.		
					Capacitación de docentes			
					Espacios acondicionados para la investigación			
					Monto destinado a investigación			
					Computadoras aptas para la investigación			
					Incentivar el uso de la biblioteca en los alumnos			
					Exigencia de docentes con grados de magister o doctor			
					Convenio con empresas para las practicas pre profesionales			
					Gestión del conocimiento		Compartir conocimiento	Capacitación de estudiantes
								Producción científica de los docentes
								Biblioteca actualizada
								Softwares usados en la formación de los alumnos
								Internet gratis a disposición del alumno
								Talleres sobre metodología del aprendizaje, creatividad e innovación
								Creación de contenido propio en estudiantes
Participación en congresos								
Creación de grupos de investigación estudiantil								
Metodología de enseñanza								
Inserción laboral	Aplicación del conocimiento	Alumnos con mayores probabilidades de trabajo						
		Mejora de la calidad educativa						
		Mejora en la calidad de los egresados						
		Institución reconocida						
		Construcción del perfil profesional						
	Inserción inicial	Valoración de la titulación						
		Nivel de inserción laboral	Situación laboral					
			Calidad de la inserción					
		Orientación en el mercado laboral	Orientación laboral					
			Orientación profesional					
Desarrollo del puesto de trabajo	Utilidad de los estudios							
	Necesidad de formación							
	Formación en la empresa							

<p>inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión aplicación del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020?</p>	<p>inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre la dimensión aplicación del conocimiento adquirido y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020</p>	<p>y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020</p> <p>c) Existe relación significativa entre la dimensión aplicación del conocimiento adquirido y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020</p>				
---	--	---	--	--	--	--

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario – Gestión del conocimiento

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

<b>Edad</b>		<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>
			<b>Mujer</b>

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	En la universidad nacional de la Amazonia Peruana se incentiva la investigación en los alumnos					
2	Los docentes de la universidad nacional de la Amazonia Peruana son constantemente capacitados en temas de investigación científica					
3	Los docentes de la universidad nacional de la Amazonia Peruana poseen un elevado grado de conocimientos sobre la materia que imparten					
4	La universidad nacional de la Amazonia Peruana cuenta con espacios acondicionados para la investigación					
5	Los alumnos de la universidad nacional de la Amazonia Peruana hacen un uso continuo de los espacios para la investigación					
6	La universidad nacional de la Amazonia Peruana destina gran parte de su presupuesto a la investigación					
7	Las computadoras de la universidad nacional de la Amazonia Peruana poseen conexión a bases de datos con carácter científico					
8	Las computadoras de la universidad nacional de la Amazonia Peruana poseen conexión a bibliotecas especializadas					
9	Las computadoras de la universidad nacional de la Amazonia Peruana poseen conexión a repositorios de otras universidades					
10	Se incentiva el uso de la biblioteca en los alumnos de la universidad nacional de la Amazonia Peruana					
11	La universidad nacional de la Amazonia Peruana exige que sus docentes posean grados de magister o doctor para poder formar parte de su plana docente					
12	La universidad nacional de la Amazonia Peruana posee convenios con empresas locales para las practica pre profesionales de sus alumnos					
13	Los estudiantes de la universidad visitan constantemente el empresariado local para contrastar la teoría con la practica					
14	Los estudiantes de la universidad nacional de la Amazonia Peruana son capacitados por lo menos una vez cada ciclo en temas relacionados con la investigación científica					
15	Las capacitaciones brindadas a los estudiantes tratan temas relacionados a la metodología del aprendizaje					

16	Las capacitaciones brindadas a los estudiantes tratan temas relacionados a la creatividad e innovación					
17	Los docentes de la universidad nacional de la Amazonia Peruana producen contenido de carácter científico					
18	Las investigaciones de los docentes de la universidad nacional de la Amazonia Peruana han sido publicadas en revistas científicas					
19	La universidad nacional de la Amazonia Peruana posee docentes que pertenecen a algún grupo de investigación científica registrados en CONCYTEC					
20	La biblioteca de la universidad nacional de la Amazonia Peruana cuenta con libros actualizados					
21	La biblioteca de la universidad nacional de la Amazonia Peruana cuenta con una amplia gama de libros sobre metodología de la investigación					
22	La biblioteca de la universidad nacional de la Amazonia Peruana posee gran variedad de libros por cada materia o especialidad					
23	Las computadoras de la universidad nacional de la Amazonia Peruana poseen softwares rápidos					
24	Las computadoras de la universidad nacional de la Amazonia Peruana poseen softwares seguros					
25	Las computadoras de la universidad nacional de la Amazonia Peruana poseen softwares fáciles de usar					
26	La universidad posee software que verifiquen los niveles de plagio en los trabajos realizados por sus estudiantes					
27	La universidad nacional de la Amazonia Peruana brinda internet gratis a sus estudiantes					
28	El internet que posee la universidad nacional de la Amazonia Peruana es rápido					
29	El internet que posee la universidad nacional de la Amazonia Peruana es seguro					
30	La universidad nacional de la Amazonia Peruana brinda a sus alumnos talleres sobre metodología del aprendizaje					
31	La universidad nacional de la Amazonia Peruana brinda a sus alumnos talleres sobre creatividad					
32	La universidad nacional de la Amazonia Peruana brinda a sus alumnos talleres sobre innovación					
33	Se incentiva creación de contenido propio en los estudiantes de la universidad nacional de la Amazonia Peruana					
34	El contenido de los trabajos hechos por los alumnos de la universidad nacional de la Amazonia Peruana es original					
35	Los alumnos de la universidad nacional de la Amazonia Peruana participan en disertaciones en congresos locales o nacionales					
36	Los docentes de la universidad nacional de la Amazonia Peruana realizan exposiciones en congresos locales o nacionales					
37	En la universidad nacional de la Amazonia Peruana existen grupos de investigación estudiantil					
38	Los docentes siempre contrastan lo enseñado en clases con su aplicación práctica en el mercado nacional o local					
39	La enseñanza usada por los docentes les resulta dinámica					

40	Los docentes se valen de estrategias, herramientas y equipos para lograr una mejor comprensión de sus estudiantes					
41	Los alumnos egresados de la universidad nacional de la Amazonia Peruana son más apreciados por el sector empresarial					
42	Los alumnos egresados de la universidad nacional de la Amazonia Peruana poseen mayor probabilidad de conseguir empleo que los de otras universidades					
43	La calidad de los docentes que laboran en la universidad nacional de la Amazonia Peruana ha mejorado en los últimos 5 años					
44	La infraestructura para la enseñanza de los alumnos en la universidad nacional de la Amazonia Peruana ha mejorado en los últimos 5 años					
45	Los equipos tecnológicos en la enseñanza de los alumnos en la universidad nacional de la Amazonia Peruana han mejorado en los últimos 5 años					
46	La metodología de enseñanza de los alumnos en la universidad nacional de la Amazonia Peruana ha mejorado en los últimos 5 años					
47	Los egresados de este año poseen mayores capacidades y competencias educativas que los egresados del año pasado					
48	Los egresados de este año son mejor formados para el mercado laboral que los egresados del año pasado					
49	Los egresados de los últimos años son más exitosos en el mercado laboral que los egresados de hace 5 años atrás					
50	La comunidad reconoce los avances logrados por la universidad nacional de la Amazonia Peruana en cuanto a su calidad educativa					
51	La comunidad reconoce los avances logrados por la universidad nacional de la Amazonia Peruana en cuanto a la calidad de sus egresados					

## Cuestionario – Inserción laboral

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

<b>Edad</b>		<b>Sexo</b>	<b>Hombre</b>
			<b>Mujer</b>

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Durante sus estudios universitarios opto por realizar prácticas pre profesional más de una vez?					
2	¿Usted ha obtenido formación complementaria al de su carrera universitaria asistiendo a cursos, conferencias, talleres, etc.?					
3	¿Usted mantiene su documentación profesional debidamente actualizada?					
4	¿Considera usted que su carrera profesional se adecua a las necesidades del mercado laboral?					
5	¿Considera usted que su título universitario incrementa sus posibilidades para obtener un puesto de trabajo?					
6	¿Considera usted que ha recibió una buena formación universitaria?					
7	¿Usted ha tenido estabilidad laboral en todos los trabajos que ha desempeñado?					
8	¿En todos los trabajos que usted ha conseguido, sus contratos fueron de larga duración (mayor a 5 años)?					
9	¿En todos los trabajos que usted ha conseguido, le han brindado todos los beneficios exigidos por ley?					
10	¿Los salarios que usted ha recibido en todos sus trabajos se adecuaban perfectamente a las labores que ha desempeñado?					
11	¿El salario que percibe le permite cubrir todos sus gastos y poder gozar de una calidad de vida aceptable para usted?					
12	¿Usted se encuentra satisfecho con todos los trabajos que ha tenido?					
13	¿Usted se encuentra satisfecho con el rumbo que ha tomado su carrera?					
14	¿Su trabajo le brinda el tiempo suficiente para gastarlo con sus familiares, aficiones u otras actividades de su agrado?					
15	¿Usted considera que la labor que ha desempeñado es de utilidad para la sociedad?					
16	¿Usted conoce los recursos virtuales que ofrece el MTP (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) para la búsqueda de empleo?					
17	¿Usted hace uso de las herramientas virtuales para la búsqueda de empleo (Redes Sociales, Portales de empleo, Aplicaciones para móviles, entre otros)?					
18	¿Cree usted que posee las habilidades comunicacionales necesarias para enfrentar cualquier tipo de proceso de selección?					
19	¿Usted se mantiene al tanto de las novedades laborales que se presentan en su zona?					

20	¿Usted se mantiene al tanto sobre las características de los nuevos egresados en su carrera profesional?					
21	¿Usted Ha recibido asesoramiento en la búsqueda de trabajo?					
22	¿Usted se mantiene al tanto de los perfiles demandados por las empresas de su zona?					
23	¿Usted se ha establecido un objetivo profesional - personal por el cual trabaja para conseguirlo?					
24	¿Las labores que usted ha desempeñado siempre han estado en concordancia con su formación profesional?					
25	¿Considera usted que sin la formación universitaria que ha obtenido no podría realizar la labor que ahora desempeña?					
26	¿La formación universitaria recibida está relacionada con las funciones que requiere el puesto de trabajo?					
27	¿Considera que su formación universitaria le permite conocer el funcionamiento general de las empresas donde se desempeñó?					
28	¿Considera que su formación universitaria le permite desenvolverse en cualquier área de su carrera?					
29	¿Considera usted que posee la suficiente experiencia para desarrollarse en cualquier trabajo?					
30	¿Considera usted que posee habilidades de trabajo en equipo?					
31	¿Considera usted que posee habilidades para organizar su tiempo y trabajo?					
32	¿Las empresas donde ha laborado, le han brindado un proceso de inducción adecuado?					
33	¿Las empresas donde ha laborado, le han brindado las capacitaciones requeridas por su puesto de trabajo?					
34	¿Las empresas donde ha laborado, le han brindado las condiciones necesaria (tiempo, apoyo monetario u de otro tipo) para poder proseguir con su formación profesional?					



### Anexo 3. Validación de instrumentos

#### FICHA DE VALIDACIÓN INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

##### DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Cumpen Vidaurre Roberto
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE POSGRADO UNFV
- 1.3. Nombre del instrumento: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
- 1.4. Título del Proyecto: “GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, 2020”
- 1.5. Autor del Instrumento: Reátegui Paredes Víctor Raúl

##### ASPECTOS DE VALIDACIÓN


Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20%	Baja 21-40%	Regular 41-60%	Buena 61-80	Muy buena 81-100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables					95%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad					95%
4. Organización	Existe una organización lógica					95%
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95%
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación					95%
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.					95%
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores					95%
9. Metodología	La formulación responde a la investigación					95%
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					95%

1.6. Promedio de Valoración:

**95 %**

**Opinión de aplicabilidad:**a) Deficiente      b) Baja      c) Regular      d) Buena  Muy Buena

Nombres y Apellidos	Roberto Compén Viduerra	DNI N°	06077341
Dirección domiciliaria	Av. Genl Santa Cruz	Celular	986-617750
Título profesional	737 - Jesús María Contador Público Colegiado.		
Grado académico	Doctor en Contabilidad // Ph.D. en Economía.		
Mención	— — —		

  
Firma

Lugar y fecha: Lima, 27 de setiembre 2019.

## Anexo 4. Confiabilidad de instrumentos

### Variable 1: Gestión del conocimiento

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	296	100.0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	296	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.981	51

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
GC1	120.02	739.983	.765	.980
GC2	120.05	737.686	.784	.980
GC3	119.91	733.828	.822	.980
GC4	119.88	736.616	.787	.980
GC5	120.06	740.844	.781	.980
GC6	120.18	746.769	.681	.980
GC7	120.09	745.188	.716	.980
GC8	120.04	739.669	.766	.980
GC9	120.17	742.756	.703	.980
GC10	120.05	737.187	.775	.980
GC11	120.00	738.631	.772	.980
GC12	119.97	738.908	.760	.980
GC13	120.12	739.836	.745	.980
GC14	120.09	740.687	.750	.980
GC15	119.98	740.108	.792	.980
GC16	120.04	739.073	.753	.980
GC17	119.97	736.765	.776	.980
GC18	120.14	743.846	.728	.980
GC19	120.03	735.172	.804	.980
GC20	120.12	738.995	.758	.980

GC21	120.21	746.212	.691	.980
GC22	120.10	739.912	.744	.980
GC23	119.91	734.908	.805	.980
GC24	120.07	738.320	.745	.980
GC25	120.04	739.619	.772	.980
GC26	120.09	742.358	.669	.980
GC27	119.96	737.493	.745	.980
GC28	120.17	745.386	.722	.980
GC29	120.22	747.262	.690	.980
GC30	120.21	745.698	.718	.980
GC31	120.06	740.979	.745	.980
GC32	120.05	736.892	.786	.980
GC33	120.08	745.604	.724	.980
GC34	119.99	739.417	.785	.980
GC35	119.98	738.369	.781	.980
GC36	119.96	736.202	.791	.980
GC37	120.13	744.015	.725	.980
GC38	109.59	657.605	.789	.980
GC39	109.52	661.383	.774	.980
GC40	109.50	662.271	.801	.980
GC41	109.59	658.622	.779	.980
GC42	109.49	659.064	.786	.980
GC43	109.68	663.588	.750	.980
GC44	109.55	657.774	.808	.979
GC45	109.63	661.847	.761	.980
GC46	109.73	668.132	.701	.980
GC47	109.65	659.293	.773	.980
GC48	109.46	654.975	.821	.979
GC49	109.59	661.070	.747	.980
GC50	109.61	664.131	.684	.980
GC51	109.47	659.911	.754	.980

## Variable 2: Inserción laboral

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	válidos	296	100.0
	excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
	total	296	100.0

. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	de elementos
.980	34

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
IL1	109.56	659.576	.804	.980
IL2	109.45	653.916	.837	.979
IL3	109.43	656.313	.807	.979
IL4	109.57	663.405	.786	.980
IL5	109.70	668.318	.694	.980
IL6	109.61	667.085	.724	.980
IL7	109.56	661.833	.776	.980
IL8	109.69	665.205	.703	.980
IL9	109.59	657.605	.789	.980
IL10	109.52	661.383	.774	.980
IL11	109.50	662.271	.801	.980
IL12	109.59	658.622	.779	.980
IL13	109.49	659.064	.786	.980
IL14	109.68	663.588	.750	.980
IL15	109.55	657.774	.808	.979
IL16	109.63	661.847	.761	.980
IL17	109.73	668.132	.701	.980
IL18	109.65	659.293	.773	.980
IL19	109.46	654.975	.821	.979
IL20	109.59	661.070	.747	.980
IL21	109.61	664.131	.684	.980
IL22	109.47	659.911	.754	.980
IL23	109.69	667.129	.732	.980
IL24	109.76	667.046	.713	.980
IL25	109.73	667.703	.727	.980
IL26	109.50	660.556	.791	.980
IL27	109.48	658.908	.793	.980
IL28	109.64	666.346	.730	.980
IL29	109.58	663.540	.749	.980
IL30	109.57	659.541	.792	.980
IL31	109.59	668.846	.712	.980
IL32	109.50	662.719	.779	.980
IL33	109.53	663.030	.764	.980
IL34	109.56	660.254	.795	.980