



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión por competencias en la formación académica
profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la
Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -
2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Portugal Menéndez, Wilbert Mariano

Br. Vilca Ticona, Raúl Ernesto

ASESOR:

Dr. Vásquez Arce, Percy

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Ciencias Jurídicas y Políticas

PERÚ - 2018

Página de Jurados

Dr. Reynaldo, SUCARI LEON
PRESIDENTE

Mg. Samuel, PEREZ QUISPE
SECRETARIO

Dr. Percy, VASQUEZ ARCE
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi papá Mariano, por su presencia e incondicional apoyo y a mi querida madrecita Rina (QEPD), que desde el cielo me guía, cuida y acompaña en todos mis propósitos.

Wilber

A mi madre Elena.

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi padre Pedro.

Por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor

Raúl Ernesto

AGRADECIMIENTO

A la “Universidad César Vallejo”, por brindarnos la oportunidad de formarnos en Gestión Pública.

A los docentes que impartieron sus conocimientos y experiencias en bien de nuestra formación a nivel de post Grado.

Agradezco a nuestro Docente Asesor Dr. Vásquez Arce, Percy, por su apoyo, comprensión y oportunas sugerencias en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Finalmente, he de agradecer a la “Universidad César Vallejo”, por el apoyo material y las facilidades prestadas para poder llevar a cabo la finalización de esta tesis. No obstante, sería injusto no mencionar mi agradecimiento a los amigos y amigas por su inquebrantable amistad.

Los autores.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Vilca Ticona, Raúl Ernesto, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 01319586, con la tesis titulada; Gestión por competencias en la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017

Declaramos bajo juramento que:

Yo, Portugal Menéndez, Wilbert Mariano, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 01332358 con la tesis titulada; Gestión por competencias en la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017

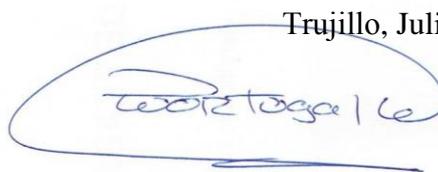
- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Vilca Ticona, Raúl Ernesto

D.N.I. N° 01319586



Portugal-Menéndez, Wilbert Mariano

D.N.I. N° 01332358

Trujillo, Julio del 2018

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado presento ante ustedes la Tesis titulada: Gestión por competencias en la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017, cuya finalidad es; Determinar el nivel de relación entre la Gestión pública y la gestión por competencias, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Magister en Administración de la Educación.

Esperando cumplir los requisitos de aprobación.

Los autores.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	11
ABSTRACT.....	12
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema.....	24
Problemas específicos.....	24
1.5. Justificación.....	25
Hipótesis general.....	26
Hipótesis específicas.....	26
1.7. Objetivos.....	27
Objetivos específicos.....	27
II. MÉTODO.....	28
2.1. Diseño de investigación.....	28
2.2. Variables, operacionalización.....	29
2.2.1. Identificación de Variables.....	29
2.2.2. Operacionalización de variables.....	29
2.3. Población, muestra y muestreo.....	30
2.3.1. Población.....	30
2.3.2. Muestra.....	31
2.3.3. Muestreo.....	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
2.4.1. Técnicas.....	31
2.5. Métodos de análisis de datos.....	32
III. RESULTADOS.....	34
Prueba de hipótesis General:.....	39
Prueba de hipótesis Especifica 1:.....	40

Prueba de hipótesis Especifica 2:	40
Prueba de hipótesis Especifica 2:	41
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	48
ANEXOS	51
Problemas específicos	54
Objetivos específicos	54
Hipótesis general	54
Hipótesis específicas	54

ÍNDICE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Docentes abogados nombrados y contratados.....	31
Tabla 2. De Frecuencias para la Dimensión Capital Tecnológico.....	35
Tabla 3. Tabla 03 de Frecuencias para la Dimensión Capital Intelectual.....	36
Tabla 4. de Frecuencias para la Dimensión Capital Organizativo.....	37
Tabla 5. de Frecuencias para la Dimensión Perfil Docente.....	38
Tabla 6. de Frecuencias para la Dimensión Metodología de Diseño.....	39
Tabla 7. de Frecuencias para la Dimensión Competencia de Diseño.....	40

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. de la Dimensión Capital Tecnológico.....	35
Figura 2. de la Dimensión Capital Intelectual.....	36
Figura 3. de la Dimensión Capital Organizativo.....	37
Figura 4. de la Dimensión Perfil Docente.....	38
Figura 5. de la Dimensión Metodología de Diseño.....	39

RESUMEN

La investigación realizada tiene como objetivo general; determinar el nivel de relación entre la gestión por competencias en la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017.

Para la demostración, fue realizada con una población y muestra de 40 abogados correspondientes entre nombrados y contratados, cuya metodología de investigación es; tipo de investigación es descriptiva con un diseño de investigación correlacional, porque mide el grado de relación entre las variables de gestión por competencias y formación académica profesional, para el tratamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva con tablas de distribución de frecuencias acompañado de sus gráficos estadísticos, para la demostración de la hipótesis general y específica se usó la estadística inferencial con la prueba la chi cuadrada para ver el nivel de dependencia y la correlación de Pearson para ver la relación.

Llegando a la conclusión; Los resultados obtenidos tienen relación a los antecedentes tomados en la investigación, donde existe una relación positiva fuerte entre la Gestión por competencias en la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017, donde, el 42,5% manifiestan que en su institución es regular la Gestión por competencias y es regular la formación académica profesional, sólo el 20% manifiestan que la Gestión por competencias es buena la formación académica profesional de abogados es buena, dicha relación de dependencia se demuestra con la prueba de la chi cuadrada calculada con un valor de 15.502, superior al valor de la chi cuadrada tabulada de 9,49, además la prueba es significativa por el valor de probabilidad $0,000 < 0.05$ con lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Palabras clave: Gestión por competencias - formación académica profesional

ABSTRACT

The research carried out has as a general objective; determine the level of relationship between management by competencies in the professional academic training of the Faculty of Legal and Political Sciences of the Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017.

For the demonstration, it was carried out with a population and sample of 40 corresponding lawyers between appointed and hired, whose research methodology is; type of research is descriptive with a correlational research design, because it measures the degree of relationship between the variables of management by competencies and professional academic training, for the data processing descriptive statistics were used with tables of frequency distribution accompanied by their graphs For the demonstration of the general and specific hypothesis, the inferential statistic was used with the chi square test to see the dependence level and the Pearson correlation to see the relationship.

Concluding; The results obtained are related to the background taken in the research, where there is a strong positive relationship between Management by competencies in the professional academic training of the Faculty of Legal and Political Sciences of the Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017, where , 42.5% state that in their institution is the Management by competencies and regulate professional academic training, only 20% say that Management by competences is good professional academic training of lawyers is good, this relationship of dependence it is demonstrated with the chi-square test calculated with a value of 11,645, superior to the value of the tabulated square chi of 9.49, in addition the Pearson's correlation test shows a value of 0.839, from which it is deduced that there is a relationship direct and strong, in addition the test is significant by the value of probability 0.000, evidencing that the frequencies Percentages show weaknesses to ensure quality education.

Keywords: Management by competences - professional academic training

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Así, Alvin Toffler en *La tercera ola* visualizó la sociedad del conocimiento, como nivel posterior a la revolución de la agricultura y la revolución industrial. Este paso cualitativo propuesto por Toffler fue un cambio radical del significado no solo del saber sino del poder. El conocimiento fue reconocido como una capacidad o competencia cognitiva que muchos autores investigaron y promovieron y también como un recurso económico clave en el desarrollo de las naciones, en contraposición a los criterios tradicionales que ubicaban a los recursos naturales, al trabajo y al capital como factores de la producción. El conocimiento fue considerado como un pensamiento en acción, capaz de modificar las relaciones humanas, sociales, económicas, políticas y culturales, y no exclusivamente como un constructo pedagógico derivado de la enseñanza y los aprendizajes. Este cambio no fue, obviamente, fruto del azar sino de procesos globales y de modificaciones evidentes en el espectro político, filosófico y económico del mundo, en el que la aparición de las tecnologías –y en general la cultura tecnológica- dio paso a la hegemonía de otro paradigma que, en cierto modo, rompió con la razón o el logos que había sido el patrocinio de la cultura occidental. Dicho de otro modo, el ímpetu de las tecnologías había arrasado con las epistemologías o teorías del conocimiento, convirtiendo la herramienta en el bastión del progreso.

Sin embargo, la entrada o el ingreso del mundo en la sociedad del conocimiento es incontrastable. La sociedad del conocimiento (knowledge society) fue una denominación acuñada por Peter Drucker, que es reconocida como una escala cualitativa en la historia del desarrollo humano, con dimensiones sociales, económica, ética y políticas. Varios autores contribuyeron desde diferentes perspectivas a explicar este fenómeno –articulado casi siempre a la globalización-, entre los que se cuentan Alvin Toffler, ya mencionado; Michael Porter y su modelo de competitividad; Rosabeth Moss y la importancia de los conceptos, la competencia y los contactos; Peter Senge, quien formuló la idea del „pensamiento sistémico“ como fundamento de la organización inteligente“, que se mencionará más adelante; y J.J. Goñi, para citar pocos autores, y sus famosos tres pilares para enfrentar el futuro: el talento, la tecnología y el tiempo.

Por su parte, la UNESCO en su Informe Mundial „Hacia las sociedades del conocimiento“ (2005) invita a reflexionar sobre varios tipos de conocimientos: descriptivos (hechos e informaciones); en materia de procedimientos (referentes al cómo); explicativos (para responder al por qué); y los conocimientos que se relacionan a los comportamientos. Estos elementos nos llevarían a considerar a la sociedad del conocimiento y su revolución como un eje clave para el estudio de los desafíos de la competencia de abogados en el mundo de hoy se basan en toda la transformación cultural y geopolítica internacional, las formas de producción, los avances tecnológicos, la adopción jurídica laboral de algunos países, los tratados y acuerdos internacionales, las exigencias legales en materia laboral; todo ello inmerso en lo relacionado con sociedad, cultura y educación. Se trata de humanizar las organizaciones, manejar de manera exitosa los comportamientos de la gente, aplicar un modelo de motivación eficaz, optimizar las competencias y posibilitar de manera estratégica el desarrollo de nuevas competencias y habilidades; es importante el dominio del arte de negociar mediante el uso asertivo y la capacidad de generar procesos transaccionales de grupo.

Es vital, el continuo aprendizaje organizacional fundamentado en la gestión del conocimiento; inyectar la cultura del trabajo, el compromiso y el optimismo pero ello se logra a través de la generación de confianza. Todo lo que gira acerca de las tendencias en la gestión del potencial humano, procura y desafía tres aspectos cruciales: aspecto humano en la organización; fomentar los valores interpersonales basados en la confianza, el respeto, la autoridad, la empatía, la tolerancia en medio de la diferencia y la divergencia; Crear confianza y seguridad como un estilo de dirección para lograr conformar equipos de alto rendimiento.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Isabel Cantón Mayo Elena Ferrero de Lucas (2012) En su investigación “La gestión del conocimiento en estudiantes de magisterio” Universidad de León España, manifiesta; la gestión del conocimiento se ha revelado como una potente herramienta para conocer el propio modelo de aprendizaje y conocimiento. Dentro de las Tecnologías existen diversas

aproximaciones a la medida de la gestión del conocimiento en función de los objetivos que se persigan, de las categorías evaluadas, de la dimensión (empresarial, educativa, escolar) del nivel de complejidad y otros. En nuestro caso entendemos que el conocimiento necesita cuatro componentes básicos: datos, información, personas y contexto. En este sentido, el movimiento de la Gestión del Conocimiento conduce de manera diferente la visión de la gestión admitiendo que el conocimiento no se puede gestionar como otros recursos.

MÉTODO Se ha usado metodología descriptivo-interpretativa y *expost-facto*. Se ha usado muestreo no probabilístico en la selección de una cohorte de estudiantes de Grado de Magisterio que ascienden a 75. El instrumento ha sido un cuestionario realizado en base a diversos instrumentos y modelos de gestión del conocimiento que han sido validados por cinco expertos. La fiabilidad obtenida mediante el alfa de Cronbach asciende a 0,87. También se ha realizado un análisis factorial para determinar los elementos clave en la gestión del conocimiento de los estudiantes del Grado de Magisterio. Los **RESULTADOS** muestran una deficitaria gestión del conocimiento en estos estudiantes en todos los componentes básicos estudiados.

Patricio Morcillo Ortega y otros (2003) concluye en su investigación “Gestión del Conocimiento en Universidades y Organismos Públicos de Investigación Universidad Autónoma de Madrid”. A la vista de los datos disponibles con relación a los indicadores de Ciencia y Tecnología en Universidades Europeas y en Universidades y OPI’s de la Comunidad de Madrid, observamos que los Centros Universitarios de nuestra región no ocupan un lugar destacado en lo que a producción científica se refiere. Según nuestro análisis, las diferencias que afloran no son atribuibles a los indicadores seleccionados para medir el potencial investigador europeo y madrileño, dado que los indicadores empleados en uno y otro caso no varían sustancialmente. En cambio, uno de los factores que sí puede tener una incidencia importante en la difusión de los resultados obtenidos en materia de investigación es la escasa tradición o costumbre existente en España, en general, y en la Comunidad de Madrid, en particular, por parte de los investigadores a la hora de divulgar sus logros. Esa falta de «tradición» o «costumbre» se ha puesto de manifiesto en nuestra investigación y así lo hemos recogido y justificado en el epígrafe anterior (véase el punto 3.4.2.). Por otra parte, si analizamos de manera más exhaustiva los datos manejados, constatamos que los indicadores utilizados para medir la producción científica sólo están relacionados con uno de los aspectos del Capital Intelectual, que es el Capital Humano. Si

bien el Capital Estructural y el Capital Relacional intervienen como facilitadores cuando se trata, por ejemplo, de crear aquellas condiciones que favorezcan el desarrollo de proyectos de investigación o la elaboración de artículos, ponencias, libros, etc..., éstos no se recogen de manera explícita en los indicadores. Esta carencia, a nuestro entender, tiene una importancia de primer orden y es posible que explique buena parte de los modestos resultados obtenidos por nuestras Universidades y OPI's. En efecto, en cuanto a los elementos del Capital Estructural que, consideramos, podrían mejorarse para incrementar y mejorar la producción científica de nuestras Universidades.

Mata Ordaz de B, Yesenia (2011), en la tesis “La gestión del conocimiento en las universidades como baluarte organizacional”. Las Universidades tienen un gran reto que asumir en la actual sociedad, denominada, Sociedad del Conocimiento, según lo expresado por López S, F (2005), “La universidad autónoma necesita de un sistema de control que armonice la libertad de crear, enseñar y aprender con la obligación de rendir cuentas de los objetivos alcanzados o frustrados”. En la Sociedad del Conocimiento, las Universidades juegan un papel decisivo pues contribuyen a fortalecer las capacidades nacionales e internacionales, Ortiz M, P (2008), expresa que las universidades son generadoras y propiciadoras de la creación de conocimiento; que su desarrollo debe llevarse a cabo a través de sus docentes e investigadores, apoyados en métodos de gestión y valoración de éstos. Por lo expuesto, este trabajo de investigación documental tiene como finalidad la revisión de diversas concepciones teóricas sobre la Gestión del Conocimiento, sus principales exponentes, modelos, características e implicaciones para la gerencia Universitaria.

Se estudia a la universidad como “Organización intensiva de Conocimiento”, inmersa en las realidades cambiantes del mundo globalizado que la interpela para posicionarse dentro del ámbito nacional, mundial y planetario, a través de cambios paradigmáticos impulsados por su propio personal y liderado por sus gerentes a través de políticas institucionales, todo ello para construir aportes que contribuyan al afianzamiento de las Universidades en la Sociedad del Conocimiento. Se pretenden presentar las posibilidades de cambios en la Cultura Organizacional y la necesidad de transformaciones universitarias cónsonas con la realidad actual mundial, propiciando la participación de todos los miembros de la comunidad Universitaria.

Antecedentes nacionales

Herrera Camacho, César A. (2016) en su tesis “Modelo de gestión del conocimiento en el área de atención de usuarios de un organismo público especializado” Lima. Esta investigación propone un modelo conceptual de gestión del conocimiento reflejado en un sistema informático para ser aplicado al sector público como parte de una innovación gubernamental, la cual tiene potencial de ser replicada en otras instituciones del Estado. Para tal objetivo, a través del estudio de caso en una institución pública, se analizó cómo se aplicaría la gestión del conocimiento en su área de atención de usuarios, presentando como resultado un instrumento que permitirá brindar servicios más eficientes y confiables. De esta forma, se evaluó el procedimiento de atención para brindar el servicio de información a los usuarios, poniéndose en valor el conocimiento de los funcionarios públicos y la vinculación que tienen con los administrados, identificando las fuentes de conocimiento que tienen para brindar el servicio y las oportunidades advertidas para crear nuevo conocimiento, lo cual es la base de la investigación.

En ese sentido, el análisis del conocimiento tácito y explícito en el servicio de información para la atención de usuarios concluye con una propuesta de un modelo que plantea una alternativa para gestionar el conocimiento en beneficio de la población que recibirá el servicio y para la misma administración pública que haría más eficientes y eficaces sus procedimientos de atención.

Teresa J. Ríos Delgado (2012) concluye su investigación titulada “La gestión del conocimiento y la educación superior universitaria” UNMSM Lima. La presente investigación se correlaciona la “gestión del conocimiento” y “la educación superior universitaria”, con el objetivo de determinar la relación entre ambas. El tipo de investigación es descriptiva correlacional y explicativa. Es una investigación documental. Como conclusión se determinó la relación entre ambos, lo que implica que la gestión del conocimiento influye significativamente en la educación superior universitaria en nuestra sociedad. Esto conlleva a que se deba establecer una planificación estratégica en el que la gestión del conocimiento sea una de las aristas más importantes en los diseños curriculares

1.3. Teorías relacionadas al tema

La gestión por competencias en las universidades

En materia de gerencia educativa las tendencias y desafíos se centran en los procesos de modernización del estado y de las entidades públicas, incorporando los principios de transparencia, eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios, dado que la función administrativa es del interés general. En las entidades donde se ha venido aplicando y desarrollando el proceso de investigación, se considera que es importante incorporar un modelo integral de gerencia, que además exprese de manera armónica la aplicación de la normatividad con los procesos gerenciales y de gestión; teniendo como base el pensamiento sistémico, en los procesos de planeación, organización, coordinación y en los métodos y procedimientos de evaluación y de control de gestión; puesto que no existe tal armonía entre lo normativo, los procesos y la cultura organizacional misma de las entidades, en tal sentido el servidor público debe ser incorporado y adaptado a este modelo de gestión, donde es de vital importancia el desarrollo y aplicación de competencias en lo conceptual, en lo humano o actitudinal y lo procedimental o técnico. El modelo integral de gerencia pública que se plantea y que además está en proceso de validación³ en su naturaleza holística, sistémica, estratégica, sinérgica y autorreguladora plantea incorporar la gestión por competencias como una estrategia, de aplicación en la búsqueda del logro de los resultados propuestos en cada entidad y además un proceso de alineación de las entidades, donde el personal (servidor público) se incorpora a un proceso de adopción al cambio y el aprendizaje continuo.

Gestión del potencial humano

La gestión por competencias (gestión del potencial humano), en un modelo de gerencia pública integral, la podríamos definir como el conjunto de programas, proyectos, procedimientos, políticas, normas, estrategias y actividades, encaminadas a identificar y determinar las competencias o potencialidades requeridas para el desempeño eficiente de un cargo; la forma de desarrollarlas, alcanzarlas o perfeccionarlas y los procesos de evaluación del desempeño en función de competencias. Para su aplicación en el modelo

integral de gerencia pública, el primer elemento hace referencia a la manera de fortalecer los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal; cumpliendo las exigencias normativas y basadas en los principios de méritos, transparencia y equidad; y como base el perfil por competencias o potencialidades que exige cada cargo. El segundo elemento se refiere a la forma de desarrollar y alcanzar competencias, se incorporan los procesos de aprendizaje continuo y se fortalecen los procesos de inducción teniendo como base la visión compartida, el empoderamiento, la socialización e inclusión ambientada a los grupos de trabajo. Para ello, se deben tener presentes la cultura y el cambio organizacional, factores limitantes en todo proceso de transformación en las entidades públicas, aun en lo establecido por la propia normatividad en materia de carrera administrativa de los servidores públicos, donde existen grandes dificultades en cuanto al nivel salarial, el ascenso y la promoción, que si bien se ha trabajado en la llamada meritocracia para la selección de personal en un intento por aplicar procesos de transparencia como política de estado; todavía hemos observado un enorme vacío en esta materia.

En este sentido, producto del análisis de los procesos de gestión humana en las entidades públicas analizadas, planteamos la necesidad de implementar un modelo de gestión del potencial humano por competencias que incluye los siguientes elementos:

Primero se formula la necesidad de establecer un programa de análisis ocupacional en el cual se definen las competencias y habilidades requeridas para cada cargo; se determina así el perfil del cargo; esta es la principal falencia del sistema de selección y vinculación actual en las entidades del estado; algunas cuentan con las cartas orgánicas, la denominación y definición de los cargos con las respectivas funciones, pero carecen de perfiles y de una adecuada articulación entre un modelo de competencias, el cual no existe, y los procesos de la entidad. Por mucho tiempo se ha privilegiado el listado de funciones del cargo dejando de lado los procesos y las competencias. Por ende el análisis ocupacional basado en competencias se constituye en una herramienta de vital importancia para definir las competencias requeridas para cada cargo y consecuentemente establecer los programas de mejoramiento continuo en procura de la articulación a los procesos y proyectos de la entidad. También es importante señalar que en este proceso de análisis ocupacional, se debe incorporar además un análisis de estructura, para definir cuál es la ideal; que

establezca de manera precisa los cargos requeridos y la funcionalidad de los mismos para el logro de los objetivos estratégicos corporativos. Analizada la estructura organizacional, el nivel de cargos, definidos los perfiles y las competencias, se desarrolla el programa de selección y vinculación, que incluye el reclutamiento partiendo desde luego del inventario de necesidades de personal para la entidad, departamento o área; se continúa con el proceso de selección, vinculación e inducción. En este tema se ha avanzado con la llamada meritocracia, el concurso de méritos, las pruebas de estado, entrevistas y demás procesos que buscan garantizar transparencia y equidad; sin embargo aún está desarticulado el programa a un sistema de competencias y consecuentemente a su validación. Los procesos actuales de selección y vinculación están en tres vías, los cargos de carrera administrativa, cuya selección se hace por concurso; los del nivel directivo cuya selección se hace por discrecionalidad y los cargos provisionales que en su mayoría se distribuyen por cuota política y carga burocrática.

De otro lado se encontró un sistema de inducción muy pobre, casi nulo, en algunas entidades; limitándose a una inducción documentaria, carente de un proceso de ambientación organizacional,⁴ de un proceso de inserción grupal y de un entrenamiento por procesos y competencias; es decir hay carencia de un programa de inducción que se incorpore además a un proceso de aprendizaje continuo organizacional. Podemos decir que a partir del proceso de inducción, se inicia el programa de desarrollo del potencial humano, que incluiría tres grandes elementos:

Desarrollo del trabajo por procesos, la remuneración y el bienestar y desarrollo humano como tal. En estos tres elementos se transversalizan dos grandes programas: la gestión del conocimiento y la evaluación del desempeño; con relación a la evaluación del desempeño, indiscutiblemente esta debe estar articulada al tema de competencias y no limitarse solamente a la evaluación del desarrollo y ejecución del trabajo; incorporada además a todos los procesos de la gestión del potencial humano, de esta manera cada elemento planteado en el modelo determina y contribuye de manera significativa no solo al desempeño sino también al desarrollo del trabajador mediante procesos de formación, aprendizaje, entrenamiento, bienestar, seguridad, programas de incentivos, compensaciones y beneficios y la manera como ellos se interrelacionan y contribuyen al desempeño laboral eficiente.

La globalización y, por lo tanto, la difusión del conocimiento, ha generado un movimiento social en el mundo entero. Ello obliga a que el Derecho Moderno se desarrolle en una relación permanente con otras áreas o disciplinas y, por ende, que las tendencias académicas apunten a una relación interdisciplinaria; que conduzca a diferentes profesionales a relacionarse día a día con el Derecho y, al inverso, a profesionales del Derecho a relacionarse con otras profesiones.

La interdisciplinaria permite a los abogados complementar los conocimientos de lo jurídico y les brinda una visión holística de los problemas. Por ejemplo: el médico forense y el psiquiatra forense con el área del Derecho Penal; el ingeniero civil, el topógrafo y el arquitecto, con el área del Derecho Civil; el biólogo y el ingeniero ambiental con el área del Derecho Ambiental; y el psicólogo y el filósofo con el área del Derecho Humanitario, entre otros.

Ahora, el Derecho se ha transformado, se percibe un cambio: del rol de litigio y la disputa, se ha convertido en una disciplina orientadora de mecanismos alternativos de solución de conflictos que previene y que no solo reacciona. Ello obliga a los profesionales en Derecho a exhibir nuevas competencias para aprender, para hacer, para ser y, sobre todo, para convivir mejor.

Otro impacto del cambio que se viene explicando, se aprecia en los avances y descubrimientos que se están produciendo en genética humana y, han ocasionado modificaciones en los campos de la bioética y también del Derecho, debido a que gran parte de ellos afectan la dignidad de las personas; lo que genera la reflexión sobre su correcta protección y hace necesario analizar las consecuencias de la nueva genética sobre la sociedad.

Las posibles consecuencias de estos avances en la ciencia genética serían por citar algunos ejemplos: la propiedad de las células, el peligro de una nueva eugenesia, la discriminación por razones genéticas, el manejo de la información genética, los problemas derivados de la investigación sobre el genoma, la apropiación del material genético humano. Todo ello define retos en la formación de los nuevos profesionales del Derecho.

En el contexto mundial, el Derecho se está transformando; así, se evidencian aspectos que van a determinar los nuevos paradigmas de la ciencia jurídica y con ello las nuevas tendencias que se asumen como retos para su estudio: la globalización, la justicia supranacional, los mecanismos alternativos de solución de conflictos, los descubrimientos en la Genética y sus implicaciones jurídicas, la protección del medio ambiente, los avances alrededor de las TIC y la informática, y las relaciones comerciales transnacionales.

Todo lo anterior presupone nuevas formas y métodos para el estudio de la ciencia jurídica; por ello en las universidades más avanzadas de Europa y América, se pone énfasis especial en asegurar, a sus egresados, competencias específicas para asumir con suficiencia los retos que impone el ejercicio de esta profesión.

Algunas universidades proponen cursos como inglés, impartiendo cátedras en este idioma, con el fin de asegurar una completa formación jurídica al salir del país; otras fomentan la movilidad de estudios y la participación en diferentes actividades de carácter internacional. En general, se observa en las diferentes escuelas de Derecho una reforma de sus programas. En los últimos años se evidencian cambios: en los planes curriculares, las metodologías usadas para la formación, los objetivos de los programas, los perfiles profesionales, pero especialmente los perfiles laborales de los egresados.

La formación del profesional del Derecho

La formación del profesional del Derecho ya no es la de abogados litigantes; en estricto sentido el litigio está pasando a un segundo plano. El mundo está formando abogados conciliadores, asesores, profesionales con claridad sobre las necesidades jurídicas en la construcción de un nuevo orden mundial, que nos lleve a ser ciudadanos planetarios. Sigamos trabajando con arduo esfuerzo.

Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española (2014). Manifiesta que el Abogado es aquella persona que ejerce profesionalmente la defensa jurídica de una de las partes en el juicio, así como los procesos judiciales y administrativos ocasionados o sufridos por ella.¹ Además, asesora y da consejo en materias jurídicas. Los

abogados son profesionales con conocimientos en diversas áreas de la legislación (penal, laboral, comercial, administrativa, tributaria, entre otras) y su formación implica conocimientos.

Asimismo la historia, filosofía, cultura, literatura, oratoria, psicología economía y política, son importantes para ejercer cargos jerárquicos en la administración del Estado y su gobierno. Pueden orientarse hacia un perfil privado, como asesor y representante de personas naturales y/o jurídicas, o bien tener un perfil público ligado al gobierno y la administración pública. En la mayoría de los ordenamientos de los diversos países, para el ejercicio de esta profesión se requieren estudios universitarios en Derecho licenciatura en Derecho, estar inscrito en un colegio de abogados o bien tener una autorización del Estado para ejercer

Perfil de la docente y del docente universitarios La educación basada en el desempeño, no sólo está centrada en el estudiantado, sino también en el rol docente. Compromete a este en la modificación de su práctica docente, su manera de diseñar las actividades y estrategias, su planeación no como un mero requisito administrativo, sino como un referente de cómo conducir al estudiantado en la consecución de los objetivos, propósitos y en el desarrollo de sus competencias y conocimientos, de forma tal que les sirvan para enfrentar y responder a determinados problemas presentes a lo largo su vida. “(...) Básicamente, nos compromete a modificar nuestra actitud hacia las estrategias que utilizamos para cómo conducir la enseñanza, esa estrategia que tenemos muy arraigada en nuestra práctica docente y que no se ha ido actualizando” (Zenteno, 2009, p. 4).

Muchas de esas actitudes se deben a una resistencia al cambio, ya sea por haber sido educados con otros enfoques, por desconocimiento o por no estar de acuerdo con el enfoque basado en competencias. Sin embargo, se considera que el papel del docente es el (...) de un agente de cambio que entiende, promueve, orienta y da sentido al cambio inevitable que nos transforma a todos. Lo que se pide de él es un compromiso con la superación personal, con el aprendizaje, con los alumnos, con la creación de una sociedad mejor y con la revolución educativa y social que se requiere urgentemente (...).

(Pereda, s. f., p. 4) El docente y la docente deben comprometerse, mediante la reflexión constante sobre su tarea docente, en espacios de construcción individual y grupal, y con aportes significativos, de forma tal que pueda enfrentarse con los numerosos dilemas y retos que se presentan en este milenio. El docente universitario, en esta nueva educación, desempeñará nuevas funciones, tales como:

Escudero (s. f.), Galvis (2007), Pereda (s. f.), Prieto (2005) y Ortega (2010), se delinean los siguientes perfiles para el docente universitario: Acompañar, orientar y guiar el trabajo y la búsqueda del estudiante. • Promover el desarrollo integral y el mejoramiento continuo del estudiante. • Apoyar y sostener el esfuerzo irrenunciable del estudiante. • Diseñar escenarios, procesos y experiencias de aprendizaje significativo y relevante. • Preparar a los estudiantes para que se adapten a la cultura vigente y, especialmente, prepararlos para el futuro. Puesta la mirada en los perfiles estudiantiles, en las nuevas tareas que debe realizar el docente universitario, en la concepción de la formación sobre la base de competencias y basada en los autores

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017

Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el Capital Tecnológico y Perfil del docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017?
- ¿Qué relación existe entre Capital Intelectual y Metodología Proceso de enseñanza y aprendizaje de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017?

- ¿Qué relación existe entre capital Organizativo y la competencia académica de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017?

1.5. Justificación.

La formación académica requiere considerar capacidades profesionales para desarrollar la habilidad del abogado para resolver problemas, su capacidad de argumentación analítica y su profunda formación humanista, han convertido al derecho en una rama indispensable para la sociedad, por encima de otras profesiones. En efecto, por su especialización en el manejo de las leyes, el abogado está destinado a diseñar e interpretar las normas incorporadas en la Constitución Política, Códigos, Leyes y Reglamentos que regulan la vida de toda la comunidad. La formación del abogado, además, le permite limitar la posición dominante de grupos económicos en el mercado, hacer valer los derechos del oprimido, regular relaciones jurídicas complejas y brindar asesoría general, así como frenar las ambiciones del tirano que pretende perpetuarse en el poder o ejercerlo de manera indebida. En tal sentido, no debe escapar a nuestra comprensión que la abogacía supone la aptitud para la creación de valores. Quien no haya sido capaz de contribuir a la instauración de la justicia en nuestro medio; quien no se haya esforzado por defender la libertad del ser humano; quien carece de vocación para enriquecer la estructura moral de la sociedad, difícilmente será capaz de ennoblecer nuestra profesión, situándose cada vez en una posición más alejada de los atributos y caracteres propios del abogado.

El estudio oportuno y profundo de un problema, una intervención sagaz o un consejo ponderado, pueden evitar consecuencias desastrosas para la libertad, el honor o el patrimonio de las personas, al igual que permiten garantizar el tráfico fluido y eficiente de los bienes en el mercado. Por ello un abogado con una sólida formación académica y moral constituye un valor superlativo para la comunidad, la cual, como consecuencia de la actividad de distinguidos letrados, le ha otorgado a la abogacía la categoría de función social. No obstante, el derecho es una carrera que debe escogerse con cuidado para evitar frustraciones. No debemos perder de vista que la profesión que abracemos nos facilita la solución de los problemas que presenta la vida o por lo menos nos ayuda a llevarlos con hidalguía, desvaneciendo los escollos que a menudo se le presentan al profesional sin

vocación y poniéndonos a buen recaudo de los embates de la corrupción y la inmoralidad. Sin afán de menoscabar las cualidades de nuestra profesión, precisa reconocerse, sin embargo, que el ejercicio del derecho no está exento de dificultades. Uno de los graves problemas que confrontamos es la creación de excesivas facultades de derecho que carecen de estructura académica. Sucede cada vez con mayor frecuencia que para dictarse una clase de derecho solo se requiere un aula y un abogado mínimamente preparado –o lo que es peor, con una formación distorsionada-, lo que conduce a la indebida convicción de que así puede formarse a un abogado. De allí la indebida proliferación de facultades de derecho en nuestro país.

1.6. Hipótesis de investigación

Hipótesis general

Existe relación significativa y positiva entre la gestión del conocimiento y la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017

Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el Capital Tecnológico y el Perfil del docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017
- Existe relación significativa entre el capital Intelectual y la metodología del proceso de enseñanza y aprendizaje de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017
- Existe relación significativa entre el capital organizativo y la competencia académica de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017

Objetivos específicos

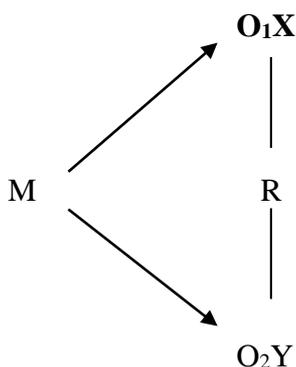
- Determinar la relación que existe entre el Capital Tecnológico y Perfil del docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017
- Determinar la relación que existe entre Capital Intelectual y Metodología Proceso de enseñanza y aprendizaje de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017
- Determinar la relación que existe entre capital Organizativo y la competencia académica de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación presente es correlacional - transversal y muestra “las relaciones existentes entre las variables de estudio en un momento dado”. Las investigaciones correlacionales tienen el propósito de medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables; permiten establecer cuándo un fenómeno es más relativo a otro. La utilidad y el propósito de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas (Hernández, Fernández y Baptista, 1999).

El tipo de investigación es no experimental, transversal, porque se recolectaron los datos en un solo momento, en un tiempo único ya que el propósito fue describir las variables, y analizar la incidencia e interrelación, el diseño de investigación es correlacional porque se establece la relación de variables entre la gestión por competencias en la formación profesional de abogados en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez sede Puno -2017. Se establece el siguiente esquema para determinar el nivel de relación entre las variables



Dónde:

- O₁ : Gestión por competencias
- O₂ : Formación académica profesional
- M : Formación académica profesional
- X : Gestión por competencias
- Y : Formación académica profesional
- R: Grado de relación.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Identificación de Variables.

Variable 1: Gestión por competencias

Variable 2: Formación académica profesional

2.2.2. Operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión del conocimiento	Gestión del Conocimiento es un concepto aplicado en las organizaciones, que pretende transferir las ideas y experiencias existentes entre sus miembros. No obstante, sus fundamentos son totalmente compatibles con las instituciones educativas. Lara (2006)	Orientar y facilitar la utilización de tecnología, como herramienta didáctica y educativa	Capital Tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> Participación en congresos o jornadas de docencia universitaria y sobre planes de formación; Capacitación en construcción y evaluación de planes de formación. Generar plataformas virtuales de redes sociales con titulados, por carrera y/o facultad. Actualizar intranet, difusión de actividades académicas de la facultad a través de plataformas virtuales. 	1: Nunca 2: Casi nunca 3: Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			Capital Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y capacitación en formas de evaluación y calificación; contratación de asesorías. Promover y desarrollar acciones tendientes a la difusión del conocimiento y prácticas docentes de la facultad. Realización de capacitaciones periódicas y para estos efectos contratación de las asesorías correspondientes. Realizar programas de capacitación en investigación. Potenciar la Revista de la Facultad, como instancia de publicación y de consolidación de redes de investigación. Participación de académicos en congresos de carácter nacional e internacional. Número de docentes que se requiere para satisfacer la demanda del Plan de Formación Curricular. 	
			Capital Organizativo	<ul style="list-style-type: none"> Conjunto de herramientas y/o métodos para la gestión del conocimiento entre éstas las Tics). Realizar charlas a los estudiantes, en coordinación con encargada de la Oficina de Servicio estudiantil. Mejora en la gestión de procesos económicos, financieros y presupuestarios de la Facultad. Fomento a la formulación de proyectos de innovación; fomento en la generación de artículos o papers docentes. 	

				<ul style="list-style-type: none"> • Generación de un repositorio digital de trabajos de titulación de estudiantes de la Facultad 	
Formación académica profesional	La formación académica es un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que te ayudarán a consolidar las competencias que posees	Especificar los estudios que has realizado, indicando las fechas, el centro, y el lugar en el que los has realizado. Normalmente, éste será el segundo apartado de tu currículum	Perfil del docente	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación a docentes, en nuevas formas de enseñanza y utilización de TIC's; • Contratación de profesores con grado académico. 	1: Nunca 2: Casi nunca 3: Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			Metodología Proceso de enseñanza y aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Se formularán líneas de investigación de la facultad, desarrollando el currículum de la misma. • Estrategias para el trabajo en aula • estrategias didácticas creativas Didáctica universitaria.	
			Competencia académica	<ul style="list-style-type: none"> • Rediseño de exámenes de grado y generación de tutorías especiales. • Participación en congresos o jornadas de docencia universitaria y sobre planes de formación; capacitación en construcción y evaluación de planes de formación. • Implementación de actividades de promoción y difusión de las carreras, a través de proyectos de extensión financiados por la Dirección de Admisión. • Participación en proyectos concursables. • Incipiente conformación de redes de contacto, colaboración y trabajo, tanto nacional como internacional. • Diseñar , en alianza con la unidad de admisión, un plan de estrategias para aumento de postulaciones. 	

2.3. Población, muestra y muestreo.

2.3.1. Población

La población de estudio está constituida por docentes abogados de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017, los cuales están constituidas por 20 abogados entre nombrados y contratados.

Tabla N° 01: Docentes abogados nombrados y contratados

Docentes abogados	Hombres	Mujeres
Nombrados	12	03
Contratados	6	2
Total	18	05

Fuente: del Investigador 2017

2.3.2. Muestra.

La muestra es la misma que la población.

2.3.3. Muestreo.

El muestreo es por conveniencia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos es de manera directa, en ambas variables; La gestión por competencias en la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017.

2.4.1. Técnicas

Técnica: Encuesta

Es una técnica muy utilizada en investigaciones como medio para obtener datos o informaciones, por los sujetos en estudio sobre un determinado problema, conocer actitudes y recibir sugerencia para poder dar solución un determinado problema. En la presente investigación se aplicó este medio para recolectar la información de los Instrumento: Cuestionario

Su elaboración consiste en formular preguntas por escrito, en función de los objetivos y los indicadores de la variable a investigarse, en forma ordenada.

En la presente investigación se realiza preguntas en función de las variables, gestión del conocimiento y la formación académica profesional.

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTOS	N° ITEMS
Gestión del conocimiento	Encuesta	Cuestionario	15 preguntas
Formación académica profesional	Encuesta	Cuestionario	18 preguntas

2.5. Métodos de análisis de datos

El procesamiento de la información de datos, se realizaron con el uso de la PC, el programa Microsoft Word para la documentación, Excel y el SPSS Versión 22.0 para cálculos estadísticos. Los resultados obtenidos se corroboraron con el marco teórico e índices de confianzas escritos en los textos de validación de hipótesis.

Para el análisis y descripción de los datos, se usó la estadística descriptiva; con cuadros de distribución de frecuencias, gráficos estadísticos y medidas de tendencia central (Media, Moda y Mediana)

Estadística inferencial, con tablas de contingencia para el cruce de variables. Con el fin de apreciar, el nivel de asociación y dependencia entre las variables se utilizó la prueba chi-cuadrado - X^2

$$x_c^2 = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim x_{[(f-1)(c-1), \alpha]}^2$$

Donde: $E_{ij} = \frac{O_{i.} E_{.j}}{O_{..}} \sim$ valores esperados

O_{ij} = Valores observados

f = número de filas

c = número de columnas

Decisión:

Si $X^2_c \geq X^2_t$, se rechaza H_0

Si $X^2_t \geq X^2_c$, se acepta H_0

Confiabilidad y validez de los instrumentos

Validez

Se realizará el juicio y la verificación de expertos para los instrumentos del trabajo de investigación en las dos variables.

Confiabilidad

Se procesará los resultados empleando el coeficiente de Alfa de Cronbach en la hoja de cálculo de Excel o SPSS Versión 22.00

Coefficiente de alfa de Cronbach

Es una prueba de consistencia interna, para ítems de alternativas múltiples. En los cálculos del alfa de Cronbach se emplea el promedio de todas las correlaciones

existentes entre los ítems del instrumento que apuntan a la variable que se pretende medir.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$\sum_{i=1}^n S_i^2$ = Sumatoria de las varianzas de los ítems individuales

S_t^2 = Varianza total

K = Número de ítems

n = Tamaño de la muestra piloto.

El resultado obtenido nos indica que el instrumento es altamente confiable, por lo que puede ser aplicado a la muestra de trabajo.

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

$\sum_{i=1}^n S_i^2$ = Sumatoria de las varianzas de los ítems individuales (28.55)

S_t^2 = Varianza total (180.5)

K = Número de ítems (32)

n = Tamaño de la muestra piloto (10 Docentes).

Reemplazando datos se obtuvo:

$$\alpha = \frac{32}{32-1} \left(1 - \frac{28.55}{180.5} \right) = 0.8692$$

El resultado obtenido nos indica que el instrumento ha sido altamente confiable, por lo que se aplicó a la muestra del trabajo.

III. RESULTADOS

Variable: Gestión del Conocimiento

El resumen de la investigación se basa en primer lugar en los datos a la variable independiente que es la gestión del conocimiento en base a la encuesta aplicada a los sujetos, para luego derivar en la síntesis de datos las mismas se dan a conocer mediante tablas de doble entrada, su respectivo gráfico y la interpretación.

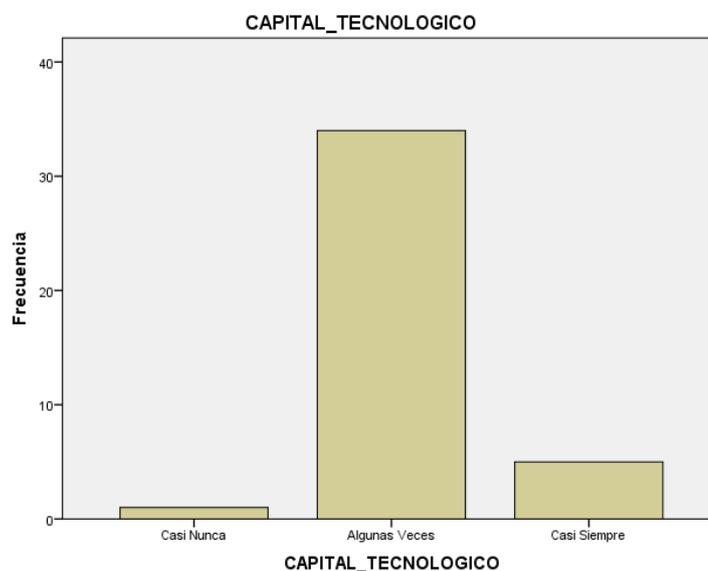
Tabla N° 2 de Frecuencias para la Dimensión Capital Tecnológico

		CAPITAL_TECNOLOGICO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	2,5	2,5	2,5
	Algunas Veces	34	85,0	85,0	87,5
	Casi Siempre	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la tabla mostrada se puede observar que los sujetos entrevistados en la dimensión Capital Tecnológico el 2.5% señalan Casi Nunca, el 85% Algunas Veces, el 5% Casi Siempre.

Figura N° 01 de la Dimensión Capital Tecnológico



Fuente: Elaboración Propia

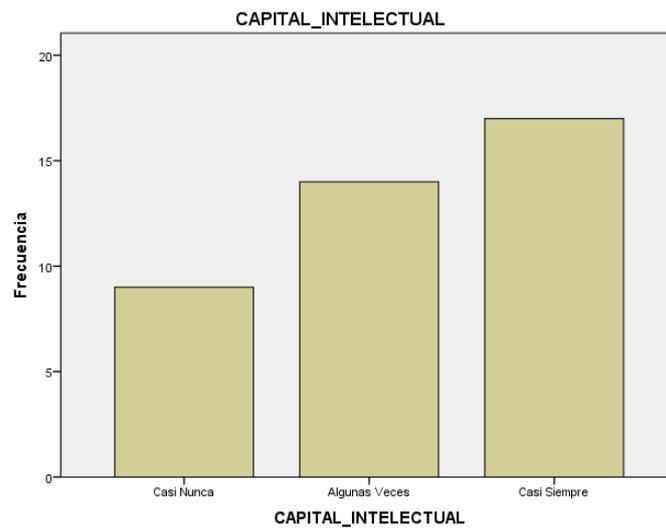
Tabla 03 de Frecuencias para la Dimensión Capital Intelectual

		CAPITAL_INTELLECTUAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	9	22,5	22,5	22,5
	Algunas Veces	14	35,0	35,0	57,5
	Casi Siempre	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la tabla mostrada se puede observar que los sujetos entrevistaron en la dimensión Capital Intelectual el 22.5% señalan Casi Nunca, el 35% Algunas Veces, el 17% Casi Siempre.

Figura 02 de la Dimensión Capital Intelectual



Fuente: Elaboración Propia

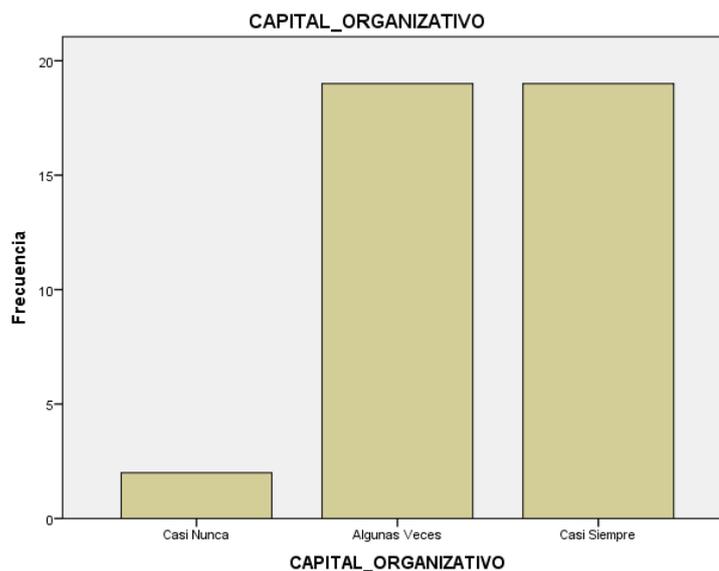
Tabla 04 de Frecuencias para la Dimensión Capital Organizativo

		CAPITAL_ORGANIZATIVO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	5,0	5,0	5,0
	Algunas Veces	19	47,5	47,5	52,5
	Casi Siempre	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la tabla mostrada se puede observar que los sujetos entrevistaron en la dimensión Capital Organizativo el 5% señalan Casi Nunca, el 47.5% Algunas Veces, el 47.5% Casi Siempre.

Figura 03 de la Dimensión Capital Organizativo



Fuente: Elaboración Propia

Variable: formación académica profesional

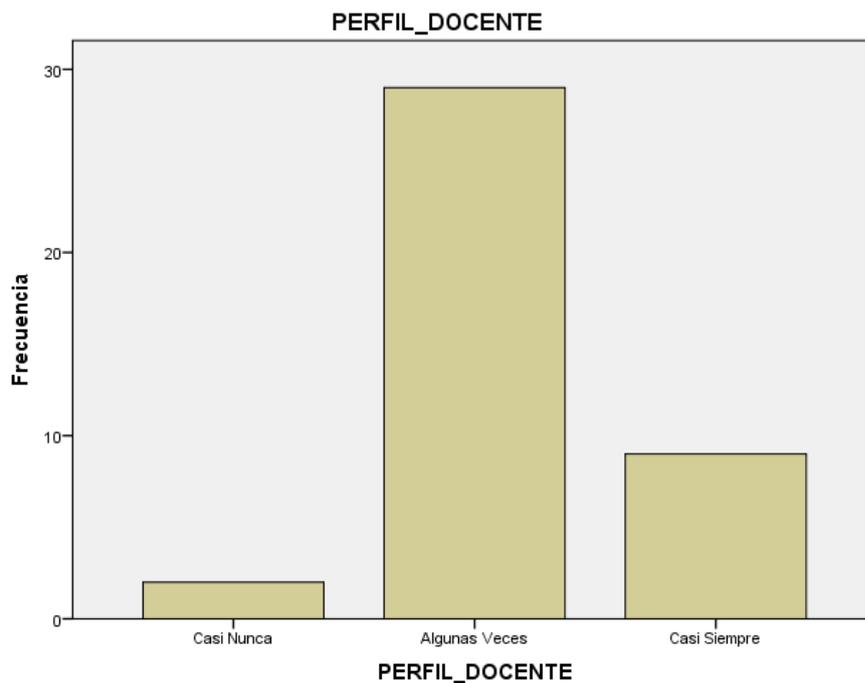
Tabla 05 de Frecuencias para la Dimensión Perfil Docente

		PERFIL_DOCENTE			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	5,0	5,0	5,0
	Algunas Veces	29	72,5	72,5	77,5
	Casi Siempre	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la tabla mostrada se puede observar que los sujetos entrevistaron en la dimensión Perfil Docente el 5% señalan Casi Nunca, el 72.5% Algunas Veces, el 22.5% Casi Siempre.

Figura 04 de la Dimensión Perfil Docente



Fuente: Elaboración Propia

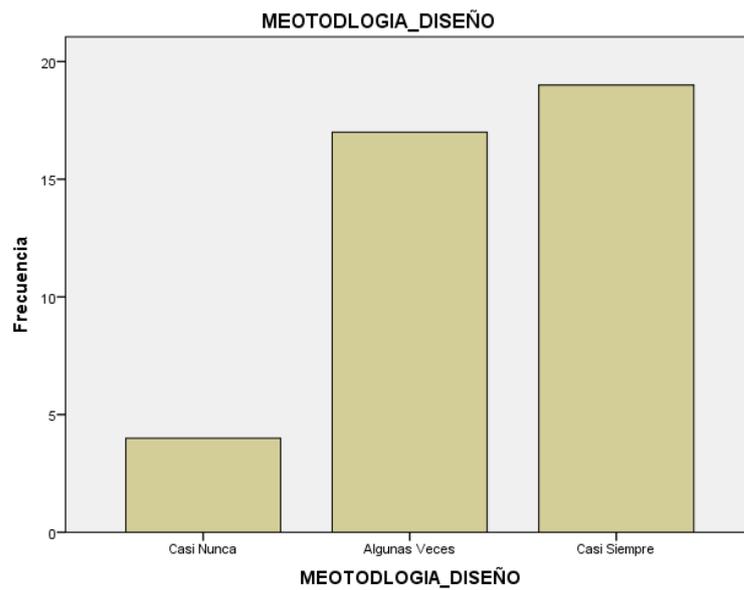
Tabla 6 de Frecuencias para la Dimensión Metodología de Diseño

		MEOTODLOGIA_DISEÑO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	4	10,0	10,0	10,0
	Algunas Veces	17	42,5	42,5	52,5
	Casi Siempre	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la tabla mostrada se puede observar que los sujetos entrevistaron en la dimensión Metodología de Diseño el 10% señalan Casi Nunca, el 42.5% Algunas Veces, el 47.5% Casi Siempre.

Figura 5 de la Dimensión Metodología de Diseño



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 7 de Frecuencias para la Dimensión Competencia de Diseño

COMPETENCIA_ACADEMICA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	7	17,5	17,5	17,5
	Algunas Veces	17	42,5	42,5	60,0
	Casi Siempre	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la tabla mostrada se puede observar que los sujetos entrevistaron en la dimensión Competencia de Diseño el 17.5% señalan Casi Nunca, el 42.5% Algunas Veces, el 40% Casi Siempre.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis General:

Ha: Existe relación significativa y positiva entre la gestión del conocimiento y la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017

Ho: No existe relación significativa y positiva entre la gestión del conocimiento y la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017

Realizando la prueba de chi cuadrado para las hipótesis dado que las variables de estudio son cuantitativas:

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,502 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	12,923	1	,000		
Razón de verosimilitud	16,052	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	15,114	1	,000		
N de casos válidos	40				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,25.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Prueba de hipótesis Específica 1:

Ha: Existe relación significativa entre el Capital Tecnológico y el Perfil del docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017.

Ho: No existe relación significativa entre el Capital Tecnológico y el Perfil del docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,594 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	8,442	4	,077
Asociación lineal por lineal	,432	1	,511
N de casos válidos	40		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

Prueba de hipótesis Específica 2:

Ha: Existe relación significativa entre el capital Intelectual y la metodología del proceso de enseñanza y aprendizaje de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017.

Ho: No Existe relación significativa entre el capital Intelectual y la metodología del proceso de enseñanza y aprendizaje de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,000 ^a	4	,003
Razón de verosimilitud	17,922	4	,001
Asociación lineal por lineal	5,154	1	,023
N de casos válidos	40		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,50.

Prueba de hipótesis Específica 2:

Ha: Existe relación significativa entre el capital organizativo y la competencia académica de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017.

Ho: No Existe relación significativa entre el capital organizativo y la competencia académica de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,390 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	19,238	4	,001
Asociación lineal por lineal	12,455	1	,000
N de casos válidos	40		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,70.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de los instrumentos aplicados y tabulados nos demuestra la gran importancia de las TIC, donde los resultados de tres pruebas de hipótesis nos dan cifras positivas; cuyos valores son: 77.8% para la primera prueba; 55.6% para la segunda prueba; todos estos resultados están muy por encima del mínimo requerido en la tabla de grados de libertad para la chi cuadrada, por tanto nuestra hipótesis es aceptada. Las instituciones de formación docente se enfrentan al desafío de capacitar a la nueva generación de docentes para incorporar en sus clases las nuevas herramientas de aprendizaje. Para muchos programas de capacitación docente, esta titánica tarea supone la adquisición de nuevos recursos y habilidades, y una cuidadosa planificación.

Al abordar esta tarea es necesario comprender:

El impacto de la tecnología en la sociedad global y sus repercusiones en la educación. El amplio conocimiento que se ha generado acerca de la forma en que los individuos aprenden y las consecuencias que ello tiene en la creación de entornos de aprendizaje más efectivos y atractivos, centrados en el alumno.

En la presente investigación se concluye que como obtuvimos un valor en la prueba chi cuadrado de 15.502 y el nivel de significancia de $0.000 < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternar entonces podemos afirmar que existe relación significativa y positiva entre la gestión del conocimiento y la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017. La investigación también se relaciona con la investigación de **Isabel Cantón Mayo Elena Ferrero de Lucas** (2012) En su investigación “La gestión del conocimiento en estudiantes de magisterio” Universidad de León España, manifiesta; la gestión del conocimiento se ha revelado como una potente herramienta para conocer el propio modelo de aprendizaje y conocimiento. Dentro de las Tecnologías existen diversas aproximaciones a la medida de la gestión del conocimiento en función de los objetivos que se persigan, de las categorías evaluadas, de la dimensión (empresarial, educativa, escolar) del nivel de complejidad y otros. También se ha realizado un análisis factorial

para determinar los elementos clave en la gestión del conocimiento de los estudiantes del Grado de Magisterio. Los resultados muestran una deficitaria gestión del conocimiento en estos estudiantes en todos los componentes básicos estudiados. Asimismo;

Patricio Morcillo Ortega y otros (2003) concluye en su investigación “Gestión del Conocimiento en Universidades y Organismos Públicos de Investigación Universidad Autónoma de Madrid”. Los datos manejados, indicadores utilizados para medir la producción científica sólo están relacionados con uno de los aspectos del Capital Intelectual, que es el Capital Humano. Si bien el Capital Estructural y el Capital Relacional intervienen como facilitadores cuando se trata, por ejemplo, de crear aquellas condiciones que favorezcan el desarrollo de proyectos de investigación o la elaboración de artículos, ponencias, libros, etc..., éstos no se recogen de manera explícita en los indicadores. Esta carencia, a nuestro entender, tiene una importancia de primer orden y es posible que explique buena parte de los modestos resultados obtenidos por nuestras Universidades y OPI’s. En efecto, en cuanto a los elementos del Capital Estructural que, consideramos, podrían mejorarse para incrementar y mejorar la producción científica de nuestras Universidades.

Mata Ordaz de B, Yesenia (2011), en la tesis “La gestión del conocimiento en las universidades como baluarte organizacional”. Las Universidades tienen un gran reto que asumir en la actual sociedad, denominada, Sociedad del Conocimiento, según lo expresado por López S, F (2005), expresa que las universidades son generadoras y propiciadoras de la creación de conocimiento; que su desarrollo debe llevarse a cabo a través de sus docentes e investigadores, apoyados en métodos de gestión y valoración de éstos. Por lo expuesto, este trabajo de investigación documental tiene como finalidad la revisión de diversas concepciones teóricas sobre la Gestión del Conocimiento, sus principales exponentes, modelos, características e implicaciones para la gerencia Universitaria.

A nivel nacional se tiene a **Herrera Camacho, César A. (2016)** en su tesis “Modelo de gestión del conocimiento en el área de atención de usuarios de un organismo público especializado” Lima. Esta investigación propone un modelo conceptual de

gestión del conocimiento reflejado en un sistema informático para ser aplicado al sector público como parte de una innovación gubernamental, la cual tiene potencial de ser replicada en otras instituciones del Estado. **Teresa J. Ríos Delgado** (2012) en su investigación titulada “La gestión del conocimiento y la educación superior universitaria” UNMSM Lima. Como conclusión se determinó la relación entre ambos, lo que implica que la gestión del conocimiento influye significativamente en la educación superior universitaria en nuestra sociedad. Esto conlleva a que se deba establecer una planificación estratégica en el que la gestión del conocimiento sea una de las aristas más importantes

V. CONCLUSIONES

Primero: En la presente investigación se concluye que como obtuvimos un valor en la prueba chi cuadrado de 15.502 y el nivel de significancia de $0.000 < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternar entonces podemos afirmar que existe relación significativa y positiva entre la gestión del conocimiento y la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017.

Segundo: Para la primera hipótesis específica obtuvimos un valor de 20.594 en la prueba chi cuadrada y el nivel de significancia de $0.000 < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternar entonces podemos afirmar que existe relación significativa entre el Capital Tecnológico y el Perfil del docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017

Tercero: Para la segunda hipótesis específica obtuvimos un valor de 16 y el nivel de significancia de $0.003 < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternar entonces podemos afirmar que existe relación significativa entre el capital Intelectual y la metodología del proceso de enseñanza y aprendizaje de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017

Cuarto: Para la tercera hipótesis específica obtuvimos un valor de 23.390 y el nivel de significancia de $0.000 < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternar entonces podemos afirmar que existe relación significativa entre el capital organizativo y la competencia académica de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017.

VI. RECOMENDACIONES

1. Frente a la percepción general indiferente, la institución debería tomar conciencia y plantear una gestión por procesos y asumir una dirección con liderazgo, dando énfasis al aspecto pedagógico y a la superación de las deficiencias mostradas en los aspectos organizacional y tecnológico de acuerdo a los aspectos críticos encontrados y evaluados en cada dimensión.
2. En cuanto a la dimensión organizacional al tener una percepción desfavorable debería realizarse un planteamiento enfocado en una organización a través de procesos estratégicos basado en la gestión de la planificación, las relaciones interinstitucionales y el desarrollo de la innovación institucional, también deberían realizarse investigaciones que permitan valorar el clima institucional y así encontrar soluciones más acertadas.
3. En la dimensión pedagógica relacionada a la preparación de las sesiones la percepción de los estudiantes es indiferente, lo cual mostraría que tendría que darse énfasis en la planificación de actividades encaminadas al logro de competencias y no en el desarrollo de conocimientos, para lo cual se recomendaría incentivar el diseño de una programación con situaciones significativas para los estudiantes de acuerdo a su contexto y a las diversas necesidades que ellos demanden.
4. En la conducción de las sesiones la percepción es indiferente, siendo los aspectos críticos el monitoreo de los docentes en las experiencias de aprendizaje, y la supervisión de los auxiliares, esta información debe ser evaluada por los directivos los cuales deberían aplicar un plan de monitoreo y acompañamiento a los profesores y responsables de las áreas y plantear soluciones al respecto, también se sugiere que el desarrollo de las prácticas de laboratorio se haga con mayor frecuencia.
5. En la dimensión tecnológica siendo indiferente la percepción de los estudiantes y estando condicionada por la dimensión organizacional, se sugiere incrementar las

gestiones con organismos encargados de equipar e implementar a las instituciones educativas y superar las falencias encontradas.

VII.REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alvin Toffler (Nueva York, 3 de octubre de 1928),
http://es.wikipedia.org/wiki/Alvin_Toffler
- Peter Drucker (1969) Peter Ferdinand Drucker (1909 – 2005).
http://www.google.com.ec/search?hl=es&q=Peter+Drucker&btnG=Buscar&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=.
- UNESCO- Jerome Bindé (2005) ‘Hacia las sociedades del conocimiento’.
<http://www.unesco.org/es/worldreport>.
- Alonso Andrade.(2011).Las TIC como estrategia didáctica en la docencia universitaria.
http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/jspui/bitstream/10819/1785/1/TICS_%20Did%C3%A1ctica_%20Universitaria_Andrade_Chabur_Almeida_2011..pdf (consulta en Enero de 2014).
- Andersen, A. (1999). El management del siglo XXI. Buenos Aires: Granica. Andreu, R;
- Baiget, J; Almansa, A; Salvaj, E. (2004). Gestión del Conocimiento y Competitividad en la Empresa Española, 2003. CapGemini- IESE.
http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/jspui/bitstream/10819/1785/1/TICS_%20Did%C3%A1ctica_%20Universitaria_Andrade_Chabur_Almeida_2011..pdf. Consulta en Enero de 2014.
- Arbonies, A. L. (2006). El conocimiento no se puede gestionar. Disponible en:
<http://dois.mimas.ac.uk/DoIS/data/Articles/juljuljiky:2000:v:4:p:3639.html>
Acceso: 11 de enero del 2006.
- Baelo, R. (2008). Integración de las TIC en los centros de Educación Superior de Castilla y León. Tesis doctoral. Universidad de León.

- Bueno, E. (1998): "El capital intangible como clave estratégica en la competencia actual", Boletín de Estudios Económicos, vol. LIII, nº 164, agosto, pp. 205-229.
- Bueno, E. (1999), Gestión del Conocimiento, aprendizaje y capital intelectual. Club Intelect, Boletín de Información:, Madrid.
- Bueno, E. (2002). "Enfoques principales y tendencias en Dirección del Conocimiento" (Knowledge Management). Capítulo del libro: Gestión del Conocimiento: desarrollos teóricos y aplicaciones. Ediciones la Coria, Cáceres.
- Bueno, E. (2004). "Dirección del Conocimiento en las Organizaciones". AECA. Madrid, 16. Cantón Mayo, I
- Cañón, R. (2011).La profesión del maestro desde la dimensión competencial, tendencias pedagógicas, 18, 154-172.
- Cantón Mayo, I. (2004).Calidad del aprendizaje universitario, Biggs J, Educatio, 22, 295. Madrid: Narcea. Colás Bravo, Mª P.;
- Buendía Eisman, L. y Hernández Pina, F. (2009). Competencias científicas para la realización de una tesis doctoral: Guía metodológica de elaboración y presentación. Barcelona: Editorial Davinci.
- Comisión Europea. (2004). «Competencias clave para un aprendizaje a lo largo de la vida. Un marco de referencia europeo» [artículo en línea]. Puesta en práctica del programa de trabajo Educación y Formación 2010. Grupo de trabajo B. Competencias clave. Comisión Europea. Dirección General de Educación y Cultura. Recuperado el 18 de abril de 2013, de http://www.educastur.princast.es/info/calidad/indicadores/doc/comision_europea.pdf.
- Gallego, D.; Ongallo, C. (2004). Conocimiento y gestión. Madrid: Pearson Educación.

Guadillas, F y Donate, M.J. (2004). "La gestión del conocimiento como recurso estratégico en un proceso de mejora continua". *Alta Dirección*, 217,199- 209.

Hernandez. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Mexico: McGraw Hill.

Margalef, L. y Álvarez, J.M. (2005). "La formación del profesorado universitario para la innovación en el marco de la integración del Espacio Europeo de Educación Superior". *Revista de educación*, 337,51-70.

Rodríguez Gómez, D. (2006): Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. En *Educación*, núm. 37, pp. 25-39.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

A continuación, encontrará preguntas referidas a la **Gestión por competencias en la** la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017, para ello debe Ud. responder con sinceridad cada pregunta, marcando con (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

1: Nunca **2:** Casi nunca **3:** Algunas veces **4:** Casi siempre **5:** Siempre

Indicador	Valoración				
	1	2	3	4	5
Capital Tecnológico					
1.- ¿ Es importante la participación en congresos o jornadas de docencia universitaria y sobre planes de formación?					
2.- La capacitación en construcción y evaluación de planes de formación mejorara la elaboración de documentos técnico pedagógicos?.					
3.- ¿Se ha considerado generar plataformas virtuales de redes sociales con titulados, por carrera y/o facultad.?					
4.- Se debe actualizar intranet, difusión de actividades académicas de la facultad a través de plataformas virtuales?					
Capital Intelectual					
5.- ¿Se debe realizar la revisión y capacitación en formas de evaluación y calificación; contratación de asesorías para mejorar el nivel intelectual.					
6.- ¿ Se debe promover y desarrollar acciones tendientes a la difusión del conocimiento y prácticas docentes de la facultad?					
7.-¿Es importante la realización de capacitaciones periódicas y para estos efectos contratación de las asesorías correspondientes?					
8.- ¿Se debe programar la realización de programas de capacitación en investigación?					
9.- ¿Se debe potenciar la Revista de la Facultad, como instancia de publicación y de consolidación de redes de investigación?					
10.- ¿Es importante la participación de académicos en congresos de carácter nacional e internacional?					
11.- ¿Se debe determinar el número de docentes que se requiere para satisfacer la demanda del Plan de Formación Curricular?					
Capital Organizativo					
11.- ¿Es importante el conjunto de herramientas y/o métodos para la gestión del conocimiento entre éstas las Tics).?					
12.- ¿Se debe realizar charlas a los estudiantes, en coordinación con encargada de la Oficina de Servicio estudiantil?					
13.- ¿ La mejora en la gestión de procesos económicos, financieros y presupuestarios de la Facultad permitirán implementar los recursos didácticos?					
14.- ¿La facultad debe fomentar la formulación de proyectos de innovación; fomento en la generación de artículos o papers docentes?					
15.- ¿ Se debe generar de un repositorio digital de trabajos de titulación de estudiantes de la Facultad?					

ANEXO 2

CUESTIONARIO SOBRE LA FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL

A continuación encontrará preguntas relacionadas a la **formación académica profesional** de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017, para ello debe responder con sinceridad a cada una de las preguntas marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

1: Nunca **2:** Casi nunca **3:** Algunas veces **4:** Casi siempre **5:** Siempre

Indicador	Valoración				
	1	2	3	4	5
Perfil del docente					
1.- ¿Es importante la capacitación a docentes, en nuevas formas de enseñanza y utilización de TIC's.?					
2.- ¿Cree usted que la contratación de profesores con grado académico elevará el nivel académico en la escuela profesional.?					
3.- ¿La competencia profesional se refleja en la práctica pedagógica?					
4.- ¿El docente debe garantizar la excelencia académica?					
5.- ¿Todo docente de poseer capacidades comunicativas?					
6.- ¿Es importante que los docentes desarrollen las capacidades metacognitivas?					
7.- ¿Debe el docente demostrar capacidades tecnológicas?					
Metodología Proceso de enseñanza y aprendizaje	1	2	3	4	5
8.- ¿Se formularán líneas de investigación de la facultad, desarrollando el currículo por competencias					
9.- ¿Es importante aplicar estrategias para el trabajo en aula?					
10.- ¿La metodología de desarrollo es importante para investigar en creatividad?					
11.- ¿Se debe aplicar estrategias didácticas creativas?					
12.- ¿La Didáctica universitaria debe centrarse en las necesidades de los estudiantes?					
13.- ¿La metodología de enseñanza debe desarrollarse en función a los módulos educativos?					
Competencia académica	1	2	3	4	5
14.- ¿Se debe rediseñar los exámenes de grado y generación de tutorías especiales. ?					
15.- ¿Es importante la participación en congresos o jornadas de docencia universitaria y sobre planes de formación; capacitación en construcción y evaluación de planes de formación.					
16.- ¿Es importante la implementación de actividades de promoción y difusión de las carreras, a través de proyectos de extensión financiados por la Dirección de Admisión?					
17.- ¿La facultad debe participar en proyectos concursables.?					
18.- ¿Se debe diseñar, en alianza con la unidad de admisión, un plan de estrategias para aumento de postulantes en la facultad.					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Gestión del conocimiento y la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores			
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el Capital Tecnológico y Perfil del docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017? • ¿Qué relación existe entre Capital Intelectual y Metodología Proceso de enseñanza y aprendizaje de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017? • ¿Qué relación existe entre capital Organizativo y la competencia académica de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017? 	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre el Capital Tecnológico y Perfil del docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017 • Determinar la relación que existe entre Capital Intelectual y Metodología Proceso de enseñanza y aprendizaje de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017 • Determinar la relación que existe entre capital Organizativo y la competencia académica de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017 	<p>Hipótesis general Existe relación significativa y positiva entre la gestión del conocimiento y la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre el Capital Tecnológico y el Perfil del docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017 • Existe relación significativa entre el capital Intelectual y la metodología del proceso de enseñanza y aprendizaje de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017 • Existe relación significativa entre el capital organizativo y la competencia académica de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017. 	Gestión del conocimiento	Capital Tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en congresos o jornadas de docencia universitaria y sobre planes de formación; • Capacitación en construcción y evaluación de planes de formación. • Generar plataformas virtuales de redes sociales con titulados, por carrera y/o facultad. 			
				Capital Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión y capacitación en formas de evaluación y calificación; contratación de asesorías. • Promover y desarrollar acciones tendientes a la difusión del conocimiento y prácticas docentes de la facultad. • Realizar programas de capacitación en investigación. • Potenciar la Revista de la Facultad, como instancia de publicación y de consolidación de redes de investigación. 			
				Capital Organizativo	<ul style="list-style-type: none"> • Conjunto de herramientas y/o métodos para la gestión del conocimiento entre éstas las Tics). • Mejora en la gestión de procesos económicos, financieros y presupuestarios de la Facultad. • Fomento a la formulación de proyectos de innovación; fomento en la generación de artículos o papers docentes. 			
						Formación académica profesional	Perfil del docente	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación a docentes, en nuevas formas de enseñanza y utilización de TIC's; • Contratación de profesores con grado académico.
							Metodología Proceso de enseñanza y aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Se formularán líneas de investigación de la facultad, desarrollando el currículum de la misma. • Estrategias para el trabajo en aula • estrategias didácticas creativas • Didáctica universitaria.
							Competencia académica	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en congresos o jornadas de docencia universitaria y sobre planes de formación; capacitación en construcción y evaluación de planes de formación. • Participación en proyectos concursables.

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

“Gestión por competencias en la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017”

2. AUTORES

Br. Portugal Menéndez, Wilber

Br. Vilca Ticona, Raúl Ernesto

3. RESUMEN

La investigación realizada tiene como objetivo general; determinar el nivel de relación entre la gestión por competencias en la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017.

Para la demostración, fue realizada con una población y muestra de 40 abogados correspondientes entre nombrados y contratados, cuya metodología de investigación es; tipo de investigación es descriptiva con un diseño de investigación correlacional, porque mide el grado de relación entre las variables de gestión por competencias y formación académica profesional, para el tratamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva con tablas de distribución de frecuencias acompañado de sus gráficos estadísticos, para la demostración de la hipótesis general y específica se usó la estadística inferencial con la prueba la chi cuadrada para ver el nivel de dependencia y la correlación de Pearson para ver la relación.

Llegando a la conclusión; Los resultados obtenidos tienen relación a los antecedentes tomados en la investigación, donde existe una relación positiva fuerte entre la Gestión por competencias en la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017.

4. PALABRAS CLAVE

Gestión por competencias - formación académica profesional

5. ABSTRACT

The research carried out has as a general objective; determine the level of relationship between management by competencies in the professional academic training of the Faculty of Legal and Political Sciences of the Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017.

For the demonstration, it was carried out with a population and sample of 40 corresponding lawyers between appointed and hired, whose research methodology is; type of research is descriptive with a correlational research design, because it measures the degree of relationship between the variables of management by competencies and professional academic training, for the data processing descriptive statistics were used with tables of frequency distribution accompanied by their graphs For the demonstration

of the general and specific hypothesis, the inferential statistic was used with the chi square test to see the dependence level and the Pearson correlation to see the relationship.

Concluding; The results obtained are related to the background taken in the research, where there is a strong positive relationship between Management by competencies in the professional academic training of the Faculty of Legal and Political Sciences of the Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017, where , 42.5% state that in their institution is the Management by competencies and regulate professional academic training, only 20% say that Management by competences is good professional academic training of lawyers is good, this relationship of dependence it is demonstrated with the chi-square test calculated with a value of 11,645, superior to the value of the tabulated square chi of 9.49, in addition the Pearson's correlation test shows a value of 0.839, from which it is deduced that there is a relationship direct and strong, in addition the test is significant by the value of probability 0.000, evidencing that the frequencies Percentages show weaknesses to ensure quality education.

6. Keywords: Management by competences - professional academic training

7. INTRODUCCIÓN

Así, Alvin Toffler en "La tercera ola" visualizó la sociedad del conocimiento, como nivel posterior a la revolución de la agricultura y la revolución industrial. Este paso cualitativo propuesto por Toffler fue un cambio radical del significado no solo del saber sino del poder. El conocimiento fue reconocido como una capacidad o competencia cognitiva que muchos autores investigaron y promovieron y también como un recurso económico clave en el desarrollo de las naciones, en contraposición a los criterios tradicionales que ubicaban a los recursos naturales, al trabajo y al capital como factores de la producción. El conocimiento fue considerado como un pensamiento en acción, capaz de modificar las relaciones humanas, sociales, económicas, políticas y culturales, y no exclusivamente como un constructo pedagógico derivado de la enseñanza y los aprendizajes. Este cambio no fue, obviamente, fruto del azar sino de procesos globales y de modificaciones evidentes en el espectro político, filosófico y económico del mundo, en el que la aparición de las tecnologías –y en general la cultura tecnológica- dio paso a la hegemonía de otro paradigma que, en cierto modo, rompió con la razón o el logos que había sido el patrocinio de la cultura occidental. Dicho de otro modo, el ímpetu de las tecnologías había arrasado con las epistemologías o teorías del conocimiento, convirtiendo la herramienta en el bastión del progreso

8. METODOLOGÍA

El tipo de investigación es no experimental, transversal, porque se recolectaron los datos en un solo momento.

9. RESULTADOS

Los resultados de la investigación han sido validados por las pruebas de hipótesis, utilizando el, estadígrafo de la chi cuadrada, superando el mínimo establecido en la tabla de grados de libertad para la chi cuadrada.

Variable: Gestión del Conocimiento

El resumen de la investigación se basa en primer lugar en los datos a la variable independiente que es la gestión del conocimiento en base a la encuesta aplicada a los sujetos, para luego derivar en la síntesis de datos las mismas se dan a conocer mediante tablas de doble entrada, su respectivo gráfico y la interpretación.

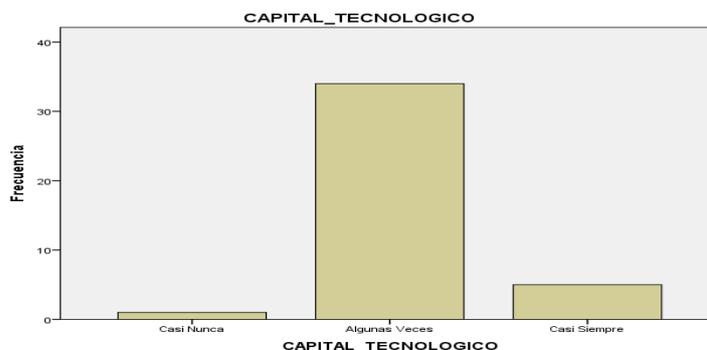
Tabla N° 2 de Frecuencias para la Dimensión Capital Tecnológico

		CAPITAL_TECNOLOGICO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	2,5	2,5	2,5
	Algunas Veces	34	85,0	85,0	87,5
	Casi Siempre	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la tabla mostrada se puede observar que los sujetos entrevistados en la dimensión Capital Tecnológico el 2.5% señalan Casi Nunca, el 85% Algunas Veces, el 5% Casi Siempre.

Figura N° 01 de la Dimensión Capital Tecnológico



Fuente: Elaboración Propia

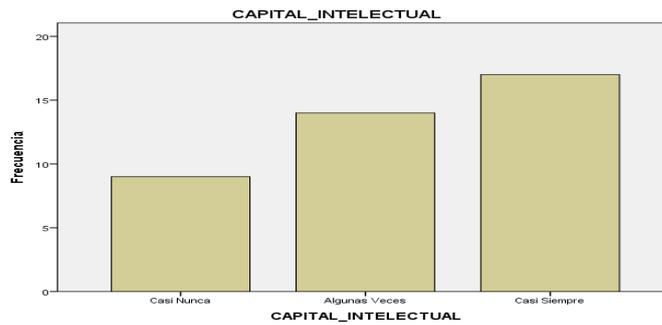
Tabla 03 de Frecuencias para la Dimensión Capital Intelectual

		CAPITAL_INTELLECTUAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	9	22,5	22,5	22,5
	Algunas Veces	14	35,0	35,0	57,5
	Casi Siempre	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la tabla mostrada se puede observar que los sujetos entrevistaron en la dimensión Capital Intelectual el 22.5% señalan Casi Nunca, el 35% Algunas Veces, el 17% Casi Siempre.

Figura 02 de la Dimensión Capital Intelectual



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 04 de Frecuencias para la Dimensión Capital Organizativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	5,0	5,0	5,0
	Algunas Veces	19	47,5	47,5	52,5
	Casi Siempre	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la tabla mostrada se puede observar que los sujetos entrevistaron en la dimensión Capital Organizativo el 5% señalan Casi Nunca, el 47.5% Algunas Veces, el 47.5% Casi Siempre.

Variable: formación académica profesional

Tabla 05 de Frecuencias para la Dimensión Perfil Docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	5,0	5,0	5,0
	Algunas Veces	29	72,5	72,5	77,5
	Casi Siempre	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la tabla mostrada se puede observar que los sujetos entrevistaron en la dimensión Perfil Docente el 5% señalan Casi Nunca, el 72.5% Algunas Veces, el 22.5% Casi Siempre.

10. DISCUSIÓN

Los resultados de los instrumentos aplicados y tabulados nos demuestra la gran importancia de las TIC, donde los resultados de tres pruebas de hipótesis nos dan cifras

positivas; cuyos valores son: 77.8% para la primera prueba; 55.6% para la segunda prueba; todos estos resultados están muy por encima del mínimo requerido en la tabla de grados de libertad para la chi cuadrada, por tanto nuestra hipótesis es aceptada.

Las instituciones de formación docente se enfrentan al desafío de capacitar a la nueva generación de docentes para incorporar en sus clases las nuevas herramientas de aprendizaje. Para muchos programas de capacitación docente, esta titánica tarea supone la adquisición de nuevos recursos y habilidades, y una cuidadosa planificación.

Al abordar esta tarea es necesario comprender: El impacto de la tecnología en la sociedad global y sus repercusiones en la educación.

El amplio conocimiento que se ha generado acerca de la forma en que los individuos aprenden y las consecuencias que ello tiene en la creación de entornos de aprendizaje más efectivos y atractivos, centrados en el alumno.

CONCLUSIONE

PRIMERO. En la presente investigación se concluye que como obtuvimos un valor en la prueba chi cuadrado de 15.502 y el nivel de significancia de $0.000 < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternar entonces podemos afirmar que existe relación significativa y positiva entre la gestión del conocimiento y la formación académica profesional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017.

SEGUNDO. Para la primera hipótesis específica obtuvimos un valor de 20.594 en la prueba chi cuadrada y el nivel de significancia de $0.000 < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternar entonces podemos afirmar que existe relación significativa entre el Capital Tecnológico y el Perfil del docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017

TERCERO. Para la segunda hipótesis específica obtuvimos un valor de 16 y el nivel de significancia de

$0.003 < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternar entonces podemos afirmar que existe relación significativa entre el capital Intelectual y la metodología del proceso de enseñanza y aprendizaje de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno -2017

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvin Toffler (Nueva York, 3 de octubre de 1928), http://es.wikipedia.org/wiki/Alvin_Toffler
Peter Drucker (1969) Peter Ferdinand Drucker (1909 – 2005).
http://www.google.com.ec/search?hl=es&q=Peter+Drucker&btnG=Buscar&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=.

- UNESCO- Jerome Bindé (2005) 'Hacia las sociedades del conocimiento'.
<http://www.unesco.org/es/worldreport>.
- Alonso Andrade.(2011).Las TIC como estrategia didáctica en la docencia universitaria.
http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/jspui/bitstream/10819/1785/1/TICS_%20Did%C3%A1ctica_%20Universitaria_Andrade_Chabur_Almeida_2011..pdf
 (consulta en Enero de 2014).
- Andersen, A. (1999). El management del siglo XXI. Buenos Aires: Granica. Andreu, R;
- Baiget, J; Almansa, A; Salvaj, E. (2004). Gestión del Conocimiento y Competitividad en la Empresa Española, 2003. CapGemini- IESE.
http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/jspui/bitstream/10819/1785/1/TICS_%20Did%C3%A1ctica_%20Universitaria_Andrade_Chabur_Almeida_2011..pdf
 Consulta en Enero de 2014.
- Arbonies, A. L. (2006). El conocimiento no se puede gestionar. Disponible en:
<http://dois.mimas.ac.uk/DoIS/data/Articles/juljuljiky:2000:v:4:p:3639.html> Acceso: 11 de enero del 2006.
- Baelo, R. (2008). Integración de las TIC en los centros de Educación Superior de Castilla y León. Tesis doctoral. Universidad de León.
- Bueno, E. (1998): "El capital intangible como clave estratégica en la competencia actual", Boletín de Estudios Económicos, vol. LIII, nº 164, agosto, pp. 205-229.
- Bueno, E. (1999), Gestión del Conocimiento, aprendizaje y capital intelectual. Club Intelect, Boletín de Información:, Madrid.
- Bueno, E. (2002). "Enfoques principales y tendencias en Dirección del Conocimiento" (Knowledge Management). Capítulo del libro: Gestión del Conocimiento: desarrollos teóricos y aplicaciones. Ediciones la Coria, Cáceres.
- Bueno, E. (2004). "Dirección del Conocimiento en las Organizaciones". AECA. Madrid, 16. Cantón Mayo, I
- Cañón, R. (2011).La profesión del maestro desde la dimensión competencial, tendencias pedagógicas, 18, 154-172.
- Cantón Mayo, I. (2004).Calidad del aprendizaje universitario, Biggs J, Educatio, 22, 295. Madrid: Narcea. Colás Bravo, Mª P.;
- Buendía Eisman, L. y Hernández Pina, F. (2009). Competencias científicas para la realización de una tesis doctoral: Guía metodológica de elaboración y presentación. Barcelona: Editorial Davinci.
- Comisión Europea. (2004). «Competencias clave para un aprendizaje a lo largo de la vida. Un marco de referencia europeo» [artículo en línea]. Puesta en práctica del programa de trabajo Educación y Formación 2010. Grupo de trabajo B. Competencias clave.

Comisión Europea. Dirección General de Educación y Cultura. Recuperado el 18 de abril de 2013, de http://www.educastur.princast.es/info/calidad/indicadores/doc/comision_europea.pdf.

Gallego, D.; Ongallo, C. (2004). *Conocimiento y gestión*. Madrid: Pearson Educación.

Guadillas, F y Donate, M.J. (2004). "La gestión del conocimiento como recurso estratégico en un proceso de mejora continua". *Alta Dirección*, 217,199- 209.

Hernandez. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Mexico: McGraw Hill.

Margalef, L. y Álvarez, J.M. (2005). "La formación del profesorado universitario para la innovación en el marco de la integración del Espacio Europeo de Educación Superior". *Revista de educación*, 337,51-70.

Rodríguez Gómez, D. (2006): Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. En *Educar*, núm. 37, pp. 25-39.