



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2025,
Volumen 9, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y APRENDIZAJE COLABORATIVO EN LA CÁTEDRA UNIVERSITARIA PERUANA

**KNOWLEDGE MANAGEMENT AND COLLABORATIVE
LEARNING IN PERUVIAN UNIVERSITY TEACHING**

Luis Angel Vasquez Reyes

Universidad Nacional Federico Villarreal

Junior Rafael Fenco Coronel

Universidad Nacional Federico Villarreal

Abel Alejandro Lévano Tasayco

Universidad Nacional Federico Villarreal

Juan Alejandro Lévano Avalos

Universidad Privada San Juan Bautista

César Moisés Gómez Salazar

Universidad Nacional del Callao

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.19607

Gestión del conocimiento y aprendizaje colaborativo en la cátedra universitaria peruana

Luis Angel Vasquez Reyes¹lvasquezr@unfv.edu.pe<https://orcid.org/0000-0002-7531-2784>Universidad Nacional Federico Villarreal
República del Perú**Junior Rafael Fenco Coronel**jfenco@unfv.edu.pe<https://orcid.org/0000-0003-2887-2479>Universidad Nacional Federico Villarreal
República del Perú**Abel Alejandro Lévano Tasayco**alevano@unfv.edu.pe<https://orcid.org/0000-0003-2201-3366>Universidad Nacional Federico Villarreal
República del Perú**Juan Alejandro Lévano Avalos**juan.levano@upsjb.edu.pe<https://orcid.org/0000-0001-7191-3040>Universidad Privada San Juan Bautista
República del Perú**César Moisés Gómez Salazar**cmgomezs@unac.edu.pe<https://orcid.org/0009-0005-5407-6558>Universidad Nacional del Callao
República del Perú

RESUMEN

El presente artículo contribuye a la educación universitaria en contextos colaborativos donde se genera, se comparte y se transforma el conocimiento de manera más efectiva en el aula universitaria peruana, esta integración apunta a un proceso de enseñanza-aprendizaje más activo, colaborativo y de mayor calidad, formando profesionales con habilidades cognitivas y sociales fortalecidas. El propósito fue establecer la relación entre la gestión del conocimiento y el aprendizaje colaborativo en la cátedra universitaria peruana. El método fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada y diseño no experimental tipo corte transversal-correlacional; para el estudio se utilizó una muestra de 143 catedráticos. Se utilizó la técnica llamada encuesta con un cuestionario denominado escala de Likert para las dos variables. Los resultados demuestran que existe un nivel denominado bueno de la gestión del conocimiento con un 69.3 % y un nivel denominado satisfactorio en el aprendizaje colaborativo con el 56.6 %. Se concluye que hay una relación denominada baja y significativa entre las variables estudiadas en la cátedra universitaria peruana, con un nivel de significación de .05, Rho de Spearman = .253 y $p = .000 < .05$.

Palabras clave: conocimiento, aprendizaje, colaboración, tecnología

¹ Autor principal

Correspondencia: lvasquezr@unfv.edu.pe

Knowledge management and collaborative learning in Peruvian university teaching

ABSTRACT

This article contributes to university education in collaborative contexts where knowledge is generated, shared, and transformed more effectively in the Peruvian university classroom. This integration aims for a more active, collaborative, and higher-quality teaching-learning process, producing professionals with strengthened cognitive and social skills. The purpose was to establish the relationship between knowledge management and collaborative learning in Peruvian university teaching. The method used was quantitative, applied, and a nonexperimental cross-sectional correlational design. The study used a sample of 143 professors. A survey technique was used with a Likert-scale questionnaire for both variables. The results demonstrate a level of knowledge management that is considered good, with 69.3%, and a level of collaborative learning that is considered satisfactory, with 56.6%. It is concluded that there is a so-called low and significant relationship between the variables studied in the Peruvian university chair, with a significance level of .05, Spearman's $Rho = .253$ and $p = .000 < .05$.

Keywords: knowledge, learning, collaboration, technology

Artículo recibido 24 julio 2025

Aceptado para publicación: 27 agosto 2025



INTRODUCCIÓN

Realidad problemática

En la actualidad, las universidades tienen un rol protagónico en el impulso del avance de una sociedad de la información a la sociedad del conocimiento, para afrontar esta tarea, se considera necesario gestionar y valorar los contenidos académicos producidos por los docentes e investigadores, ya que reconoce que el compartir dichos contenidos es un mecanismo importante para la creación y difusión del conocimiento y de esta manera se haga significativo. Sabemos que esta forma de trabajo refuerza una actitud solidaria entre los elementos del grupo, fomenta una responsabilidad colectiva y también actúa como factor nivelador del equipo.

La integración de tecnologías en los sistemas educativos ha permitido explorar nuevas maneras de gestionar la labor académica y de indagación en las instituciones universitarias. En efecto, la integración de componentes tecnológicos en un entorno educativo global ha favorecido la virtualización de las actividades académicas y, con ello, se han desarrollado plataformas especializadas para la gestión del aprendizaje.

A nivel mundial, el papel de la educación en la formación profesional y capacitación tanto para la adquisición de conocimientos como para la gestión del conocimiento es fundamental, por lo que el estudio del conocimiento humano ha sido objeto de estudio tanto filosófico como epistemológico y hoy en día ha recobrado y se presta mayor importancia; en una institución universitaria el conocimiento que es la información que poseen los docentes de manera utilizable para el logro de los aprendizajes de los discentes universitarios.

El saber es un recurso importante, en el cual los veloces cambios tecnológicos actuales están basados en el conocimiento ya que este es inmaterial, infinito y cambiante, y si no se aplica en un contexto y tiempo determinados carece de valor. El desarrollo presente y futuro de la sociedad moderna requiere de nuevos conocimientos, es por ello que los catedráticos debemos estar constantemente actualizados y para que sea significativo debemos utilizar estrategias adecuadas como el aprendizaje colaborativo.

El aprendizaje colaborativo docente es aprender mediante el trabajo en equipo, donde el aprendizaje es más significativo y se aprende con ayuda de los colegas ya que el aprendizaje es social, donde cada individuo adquiere conocimientos basándose en lo que sus compañeros aprendan.



El aprendizaje colaborativo, en este contexto de trabajo en equipo es indudablemente social y por ende promueve no solo la creación de conocimiento, sino esencialmente una convivencia armoniosa donde todos gozamos de las mismas oportunidades, un principio clave de la educación a distancia y un entorno propicio para crecer sin incomodidades.

La falta de conocimiento y compromiso hacia la cultura organizacional lleva a que el personal no esté motivado ni alineado con la institución en cuanto al cumplimiento de la misión, visión y valores; asimismo la utilización de estrategias de aprendizaje cooperativo incrementa de manera notable la calidad de la práctica docente.

En tanto en las instituciones universitarias, se aprecia que los catedráticos realizan trabajos individuales, les falta desarrollar estrategias de aprendizaje colaborativo, así como el manejo de las nuevas tecnologías para la búsqueda de información que son herramientas para gestionar, almacenar y difundir información a través de dispositivos tecnológicos; en base a los argumentos presentados surge el hecho de realizar la investigación con el objetivo de entender la conexión entre las variables en la cátedra universitaria peruana.

Formulación del problema

En la investigación se planteó como problema general lo siguiente: ¿Qué correlación existe entre la gestión del conocimiento y el aprendizaje colaborativo en la cátedra universitaria peruana?, y sus respectivos problemas específicos: a) ¿Qué correlación existe entre la práctica gerencial y el aprendizaje colaborativo en la cátedra universitaria peruana?, b) ¿Qué correlación existe entre la cultura empresarial y el aprendizaje colaborativo en la cátedra universitaria peruana?, y c) ¿Qué correlación existe entre el uso de las tecnologías y el aprendizaje colaborativo en la cátedra universitaria peruana?

Justificación

En lo teórico, el conocimiento, en el siglo XXI, se ha transformado en un elemento de avance y expansión económica para el desarrollo nacional e internacional. El aprendizaje colaborativo se sustenta en teorías cognoscitivas, es por ello la importancia de conocerlas ya que tienen implicancias educativas; el aprendizaje colaborativo es eficiente para insertarse en la labor docente.

En lo práctico, la gestión del conocimiento se justifica pedagógicamente porque en una organización en este caso en las instituciones universitarias lo valioso es el conocimiento y la investigación para lograr



de esta manera la calidad educativa y por lo tanto debe explotar a lo máximo este valor intangible, asimismo el aprendizaje colaborativo es importante en los catedráticos porque permite espacios de trabajo en grupo, y el resultado de esta experiencia grupal es generado por un aprendizaje individual.

En lo metodológico, la investigación es relevante ya que se diseñaron herramientas para la recopilación de datos sobre la gestión del conocimiento y el aprendizaje colaborativo, y esto se convertirá en una fuente importante para entender la relación existente entre las variables estudiadas en la cátedra universitaria peruana.

En lo social, actualmente los catedráticos estamos en la vanguardia de los cambios tecnológicos ya que los discentes están en plenos cambios de tecnologías y de nuevas experiencias, al respecto el conocimiento se vuelve indispensable en el funcionamiento de cualquier organización, ya que define las formas de abordar los problemas internos de la universidad y fomenta una cultura de innovación y mejora continua fundamentada en el capital intelectual.

Según Collison (2003), el conocimiento bien se convierte en el activo más valioso que puede tener una empresa u organización universitaria para enfrentar la competitividad. En el grupo de catedráticos, la gestión del conocimiento favorecerá la habilidad para adquirir, almacenar, estructurar y difundir la información, aumentando el capital intelectual de la organización; lo cual afectará positivamente la capacitación continua de maestros competentes, capaces y necesarios para continuar gestionando el conocimiento en el grupo de estudiantes. La gestión del conocimiento es una herramienta clave en el aprendizaje organizacional; facilita un aumento de la productividad y eficiencia, fomenta la creatividad, originalidad e innovación dentro de la organización.

Bases teóricas

El marco teórico que respalda este estudio se fundamenta en la gestión del conocimiento junto al aprendizaje colaborativo aplicada al contexto educativo universitario. Esta perspectiva promueve un entorno de aprendizaje en el que los docentes comparten sus saberes, lo que a su vez enriquece las prácticas educativas y fortalece el compromiso organizacional. Se manifiesta que:

La gestión del conocimiento es el proceso de liderazgo para la creación de nuevo conocimiento que pueda ser compartido en diversas áreas o procedimientos de la organización, ya sea en la elaboración de sistemas, servicios o productos. Los integrantes de la organización son actores clave en este proceso, a



quienes se les reconoce por sus habilidades y capacidades intelectuales en la generación y uso de conocimientos, de modo, que el conocimiento tiene un papel cada vez más relevante en el triunfo de la organización (Riascos - Erazo et al., 2021).

La gestión del conocimiento se enfoca en combinar las experiencias, las metodologías y los recursos que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes. Para alcanzar este objetivo, es fundamental contar con un plan de capacitación continuo; solo así se puede asegurar que los docentes estén actualizados, lo que a su vez mejora la calidad educativa de la institución (Lievre et al., 2023).

Las universidades, tanto públicas como privadas, son entidades productoras de conocimiento, especialmente en el caso de los programas de posgrado, dado que los discentes que las integran han reunido saberes a través de la trayectoria profesional y su recorrido académico de pregrado (Castellanos et al., 2021).

Según Correa et al. (2019) la gestión del conocimiento en una organización educativa que implica la adquisición, organización y compartición del saber, con el objetivo de optimizar los procesos y potenciar diversas áreas de mejora. Por otro lado, las prácticas educativas se refieren a las estrategias y métodos que un docente emplea para impartir enseñanza. Estas prácticas son variadas y se adaptan tanto al contexto como a las características específicas de los grupos de estudiantes (Da Silva y Martins, 2022) Mendoza y Solíz (2022) indican que el conocimiento es una capacidad y habilidad que se emplea al reflexionar, implica la interacción de un individuo con la realidad a través de sus sentidos, esta información se elabora con el propósito de ser empleada más adelante.

De acuerdo a lo definido por Vygotski (1984) el aprendizaje puede modificarse de acuerdo a las diferentes relaciones y experiencia que van descubriendo los seres humanos y el proceso de aprendizaje experimenta nuevos cambios y, por ende, desarrollar capacidades que serán aplicadas en diferentes momentos donde requiera utilizarlo.

Por otro lado, Piaget (1973) manifiesta que el aprendizaje colaborativo se va construyendo por medio de organizaciones cerebrales que poco a poco se van modificando, y esto depende del desarrollo cronológico del ser humano, por lo tanto, con los aportes de los autores mencionados podemos comprender que el aprendizaje, es un constructo en el que interfieren varios aspectos como: las



actividades que se realizan, la interacción social, y las herramientas que hacen posible generar un proceso de aprendizaje.

El aprendizaje colaborativo según Vaca (2016), está vinculado a la conformación de grupos de trabajo, donde lo primordial es la idea de aprender de forma grupal, a través del diálogo, ideas u opiniones, permitiendo el desarrollo de habilidades y destrezas, en este sentido, apoyar al desarrollo individual y social.

La cultura empresarial, o cultura organizacional, se refiere al grupo de valores, creencias, reglas y costumbres que definen a una organización y orientan el comportamiento de sus integrantes. Esta cultura evoluciona a lo largo del tiempo y es moldeada por diversos factores tanto internos como externos, entre los que se encuentran la misión y visión de la empresa, las experiencias compartidas, así como las creencias y expectativas de los empleados (Schein, 2010)

La práctica gerencial son las acciones, estrategias y métodos sistemáticos que los directivos emplean para planificar, organizar, guiar y supervisar los recursos de una entidad, con el objetivo de lograr sus metas, generar valor para los clientes y grupos de interés, y asegurar el éxito a largo plazo. Implica un enfoque integral que abarca desde el análisis financiero y el liderazgo hasta la optimización de procesos y la gestión del talento.

En síntesis, la enseñanza se transforma gracias al compromiso de los catedráticos, quienes se esfuerzan por ofrecer lo mejor de sí mismos y a mejorar sus prácticas educativas tanto de manera intrínseca como extrínseca. Al enfrentar este reto, se comprometen a innovar en su labor educativa para aportar de manera activa a la mejora de la calidad en la enseñanza. Estos elementos están interrelacionados y tienen un impacto significativo en la comunidad universitaria (Martínez, 2024).

Antecedentes

Huanca & Portal (2023) realizaron un artículo cuyo objetivo fue determinar el estado del arte de la gestión de conocimiento en un grupo de universidades latinoamericanas. La población estuvo conformada por 49 publicaciones académicas indexadas en Google Académico, publicadas del 2004 al 2021 en 14 países de Latinoamérica y se utilizó el enfoque cuantitativo para su análisis. Los resultados permiten identificar el grado de evolución del uso de la gestión de conocimiento a partir de las



generaciones de conocimiento, los modelos de gestión de conocimiento más utilizados y su aplicación en torno a las funciones sustantivas de la universidad.

Según Surco (2023) en su artículo, se demostró el impacto de la gestión del conocimiento en las percepciones y actitudes sobre el aprendizaje de los discentes de una institución universitaria pública. Estudio aplicado, método cuantitativo, nivel tipo explicativo y diseño cuasiexperimental que solo incluye posprueba. La muestra censal de 22 doctorandos. Se comprobó que las percepciones sobre la integración y asimilación digital del conocimiento de los discentes excedieron las expectativas.

Carrión et al. (2023) en su artículo el objetivo fue fundamentar el aprendizaje colaborativo en función de proporcionar el docente lineamientos teóricos congruentes con la construcción colectiva del conocimiento. La investigación responde a un enfoque mixto, un diseño no experimental, el tipo de investigación es bibliográfico y de campo. Se aplicó una encuesta basada en un cuestionario a toda la población de docentes de Bachillerato seleccionados en la república de Ecuador. Los datos empíricos resaltan que los educadores en su mayoría evidencian limitaciones sobre los tópicos consultados. Se concluye que el aprendizaje colaborativo favorece la construcción del conocimiento en los discentes en un 41.67 %.

Pintado (2022) en su artículo su objetivo consistió en explorar el trabajo en equipo de los docentes para optimizar la calidad educativa. Estudio no experimental de carácter transversal, con un alcance descriptivo y un enfoque cuantitativo. La muestra del estudio estuvo formada por los maestros de una institución en la República del Ecuador, se utilizó un cuestionario de 15 preguntas. Se concluyó que los educadores valoran de manera significativa los elementos que fomentan el trabajo en equipo, como las habilidades sociales, las relaciones mutuas, el respeto por opiniones diversas y el intercambio de conocimientos.

Objetivos

Con base en los problemas planteados, se estableció el siguiente objetivo general: Establecer la correlación entre la gestión del conocimiento y el aprendizaje colaborativo en la cátedra universitaria peruana, y sus respectivos objetivos específicos: a) Determinar la correlación entre la práctica gerencial y el aprendizaje colaborativo en la cátedra universitaria peruana, b) Determinar la correlación entre la cultura empresarial y el aprendizaje colaborativo en la cátedra universitaria peruana, y c) Determinar la



correlación entre el uso de las tecnologías y el aprendizaje colaborativo en la cátedra universitaria peruana.

Hipótesis

Se planteó la hipótesis general: La gestión del conocimiento se correlaciona con el aprendizaje colaborativo en la cátedra universitaria peruana; con su respectiva hipótesis específicas: a) La práctica gerencial se correlaciona con el aprendizaje colaborativo en la cátedra universitaria peruana, b) La cultura empresarial se correlaciona con el aprendizaje colaborativo en la cátedra universitaria peruana, y c) El uso de las tecnologías se correlaciona con el aprendizaje colaborativo en la cátedra universitaria peruana.

METODOLOGÍA

El enfoque fue cuantitativo, según Hernández et al. (2014), quienes sostienen que se fundamenta en un proceso secuencial para la recolección de datos y la verificación de hipótesis, apoyado en cálculos numéricos y en análisis estadísticos.

La investigación fue de carácter aplicado de naturaleza descriptiva – correlacional; como indican Hernández et al. (2014), se caracteriza por su aplicación en la resolución de una problemática a investigar. En otras palabras, la aplicación hace correlacionar las variables en la cátedra universitaria peruana.

El diseño fue no experimental de tipo transversal-correlacional. Es un diseño no experimental porque no manipula variables; es transversal porque los datos se recogen en un único momento; y es correlacional porque se enfoca en analizar las correlaciones de variables, sin intentar explicar causalidad de forma directa.

La muestra fue constituida por 143 catedráticos universitarios. El muestreo utilizado fue el no probabilístico por conveniencia, dado que se seleccionó una muestra accesible y disponible para el análisis y con la que fue posible trabajar. En las muestras no aleatorias no se utiliza una fórmula estadística, sino que se corelaciona más con los objetivos del investigador (Hernández et al, 2014)

Para recabar los datos de las variables se utilizó la técnica de observación. Se eligió la escala de Likert como instrumento para las dos variables.

En los aspectos éticos se tuvo en cuenta la selección de los catedráticos universitarios de diversas



universidades peruanas, se registraron adecuadamente las citas de todos los autores mencionados resguardando su autoría; así mismo, se utilizaron las Normas APA para sus respectivas referencias y citas; asimismo, se preservaron los resultados reales obtenidos de la aplicación, es decir, no se modificaron los datos obtenidos por los catedráticos en los instrumentos de medición.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Estadística descriptiva

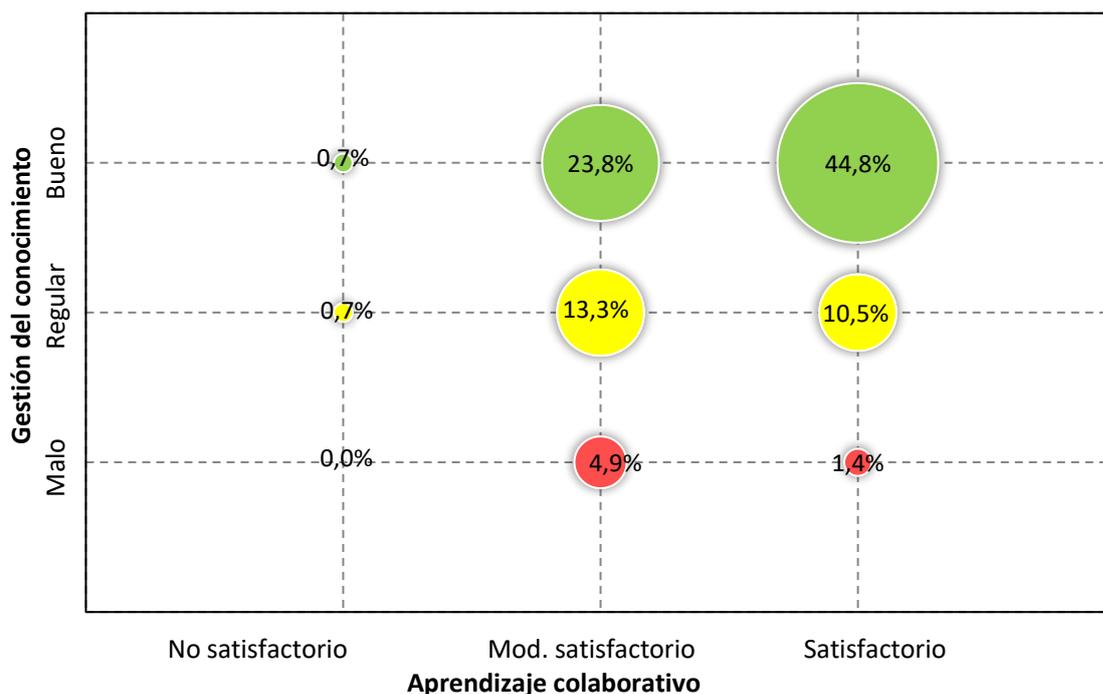
Tabla 1

Distribución de los niveles gestión del conocimiento y aprendizaje colaborativo.

Gestión del conocimiento	Aprendizaje colaborativo						Total	
	No satisfactorio		Moderadamente satisfactorio		Satisfactorio		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Malo	0	0.0	7	4.9	2	1.4	9	6.3
Regular	1	0.7	19	13.3	15	10.5	35	24.5
Bueno	1	0.7	34	23.8	64	44.8	99	69.3
Total	2	1.4	60	42	81	56.6	143	100

Fuente: Base de datos.

Figura 1. Niveles de gestión del conocimiento y aprendizaje colaborativo



En la tabla 1 y figura 1, se puede ver que, en el nivel denominado no satisfactorio del aprendizaje colaborativo el 0.7 % de los catedráticos indican un nivel denominado regular en relación con la gestión del conocimiento y el 0.7 % un nivel denominado bueno; en el nivel denominado moderadamente satisfactorio del aprendizaje colaborativo, el 4.9 % indica un nivel denominado malo en la gestión del conocimiento, el 13.3 % un nivel denominado regular y el 23.8 % un nivel denominado bueno. De igual forma, en el nivel denominado satisfactorio del aprendizaje colaborativo, el 44.8 % expresa un nivel denominado bueno en relación con la gestión del conocimiento.

Tabla 2

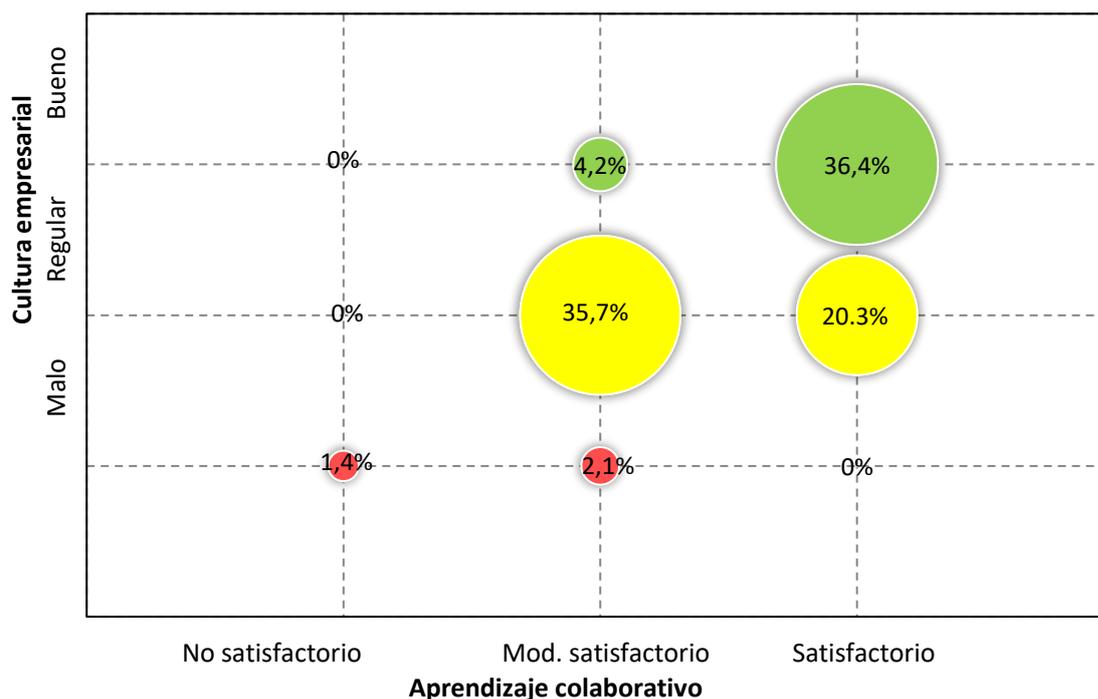
Distribución de los niveles de cultura empresarial y aprendizaje colaborativo.

Cultura empresarial	Aprendizaje colaborativo						Total	
	No satisfactorio		Moderadamente satisfactorio		Satisfactorio		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Malo	2	1.4	3	2.1	0	0.0	5	3
Regular	0	0.0	51	35.7	29	20.3	80	56
Bueno	0	0.0	6	4.2	52	36.4	58	41
Total	2	1.4	60	42	81	56.7	143	100

Fuente: Base de datos.



Figura 2. Niveles de cultura empresarial y aprendizaje colaborativo



En la tabla 2 y figura 2, se puede ver que, en el nivel denominado no satisfactorio del aprendizaje colaborativo el 1.4 % de los catedráticos reportan un nivel denominado deficiente de cultura empresarial, el 0.0 % un nivel denominado promedio y el 0.0 % un nivel denominado bueno; en el nivel denominado moderadamente satisfactorio del aprendizaje colaborativo el 2.1 % de los catedráticos tienen un nivel denominado malo respecto a la cultura empresarial, el 35.7 % un nivel denominado regular y el 4.2 % un nivel denominado bueno.. De igual manera, en el nivel denominado satisfactorio del aprendizaje colaborativo, el 20.3 % de los catedráticos expresan un nivel denominado regular en relación con la cultura empresarial y el 36.4 % un nivel denominado bueno de dicha cultura.

Tabla 3

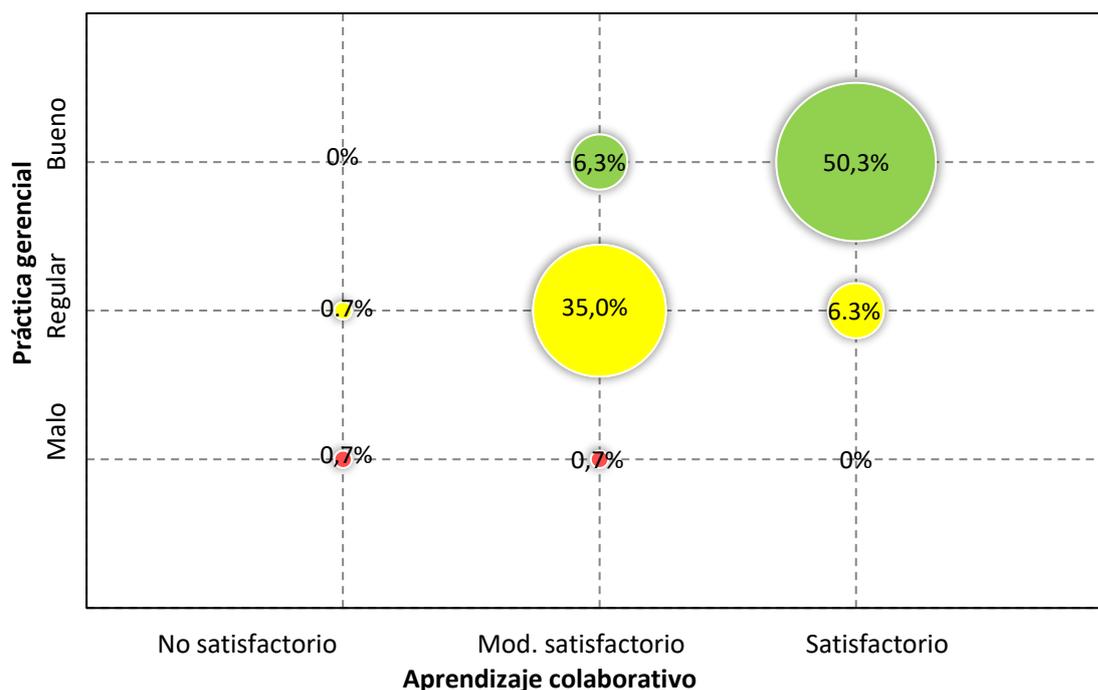
Distribución de los niveles de práctica gerencial y aprendizaje colaborativo

Práctica gerencial	Aprendizaje colaborativo						Total	
	No satisfactorio		Moderadamente Satisfactorio		Satisfactorio			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	1	0.7	1	0.7	0	0.0	2	1
Regular	1	0.7	50	35.0	9	6.3	60	42
Bueno	0	0.0	9	6.3	72	50.3	81	57
Total	2	1.4	60	42	81	56.6	143	100

Fuente: Base de datos.



Figura 3. Niveles de práctica gerencial y aprendizaje colaborativo



En la tabla 3 y figura 3, se puede ver que, en el nivel denominado no satisfactorio del aprendizaje colaborativo, el 0.7 % de los catedráticos indican un nivel denominado malo de la práctica gerencial y el 0.7 % un nivel denominado regular; en el nivel denominado moderadamente satisfactorio del aprendizaje colaborativo, el 0.7 % reportan un nivel denominado malo de la práctica gerencial, el 35 % un nivel denominado regular y el 6.3 % un nivel denominado bueno. De igual manera, en el nivel denominado satisfactorio del aprendizaje colaborativo, el 0 % de los catedráticos señala un nivel denominado malo, el 6.3 % un nivel denominado regular y el 50.3 % un nivel denominado bueno de la gestión.

Tabla 4

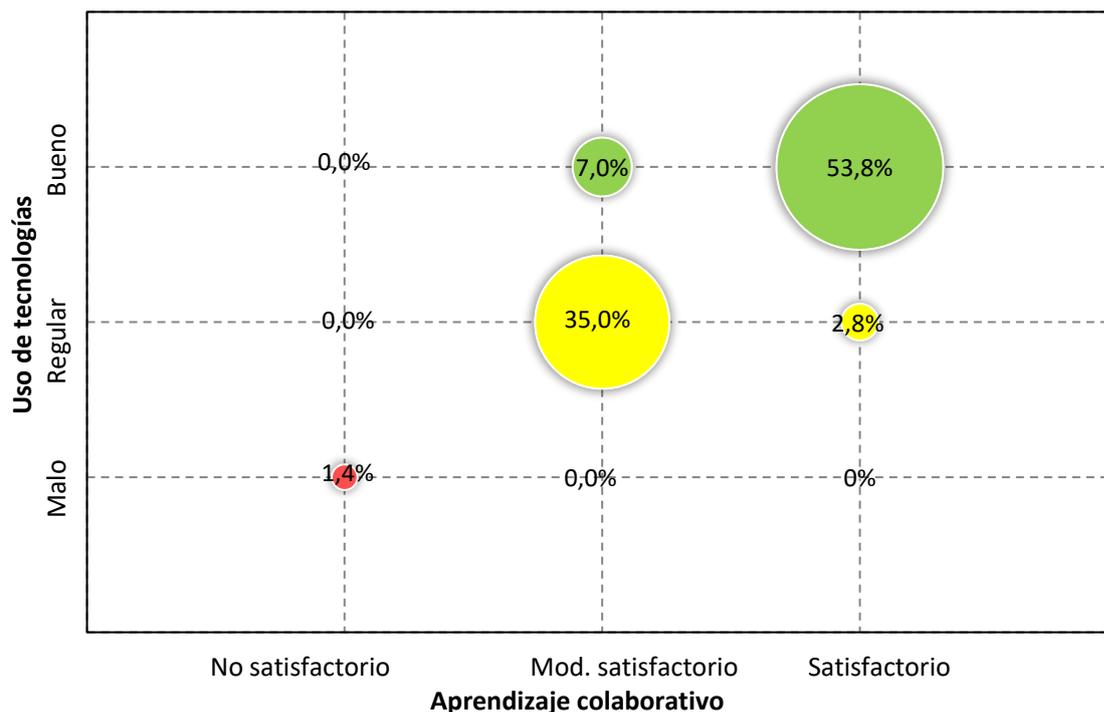
Distribución de los niveles del uso de tecnologías y aprendizaje colaborativo.

Uso de tecnologías	Aprendizaje colaborativo						Total	
	No satisfactorio		Moderadamente satisfactorio		Satisfactorio			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	2	1.4	0	0.0	0	0.0	2	1
Regular	0	0.0	50	35.0	4	2.8	54	38
Bueno	0	0.0	10	7.0	77	53.8	87	61
Total	2	1.4	60	42	81	56.6	143	100

Fuente: Base de datos.

Figura 4. Niveles de de uso de tecnologías y aprendizaje colaborativo





En la tabla 4 y figura 4, se puede ver que, en el nivel denominado no satisfactorio del aprendizaje colaborativo, el 1.4 % de los catedráticos indican un nivel denominado malo en el uso de tecnologías y el 0.0 % un nivel denominado regular y malo; mientras que, en el nivel denominado moderadamente satisfactorio del aprendizaje colaborativo, se nota que el 35 % tiene un nivel denominado regular en el uso de tecnologías y el 7.0 % un nivel denominado bueno. De igual manera, en el nivel denominado satisfactorio del aprendizaje colaborativo se nota que el 53.8 % se ubica en un nivel denominado alto en el uso de tecnologías.

Estadística inferencial

Tabla 5

Relación y significación de la gestión del conocimiento y el aprendizaje colaborativo.

			Gestión del conocimiento	Aprendizaje colaborativo
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	(rho o ρ)	1.000	,253**
		Sig. (bilateral)		.002
		N	143	143
	Aprendizaje colaborativo	(rho o ρ)	,253**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	143	143

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observa que en la tabla 5, la conexión entre las variables a través del Rho de Spearman $\rho = .253$, indica que hay una relación baja entre ellas, considerando que $p = 0.000 < 0.05$. Por consiguiente, se acepta la llamada hipótesis alternativa y se descarta la llamada hipótesis nula: Existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y el aprendizaje colaborativo en la cátedra universitaria peruana.

Tabla 6

Relación y significación de la cultura empresarial y aprendizaje colaborativo.

			Cultura empresarial	Aprendizaje colaborativo
Rho de	Cultura	(rho o ρ)	1.000	,579**
Spearman	empresarial	Sig. (bilateral)		.000
		N	143	143
	Aprendizaje	(rho o ρ)	,579**	1.000
	colaborativo	Sig. (bilateral)	.000	
		N	143	143

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observa que en la tabla 6, la conexión entre la dimensión y variable a través del Rho de Spearman $\rho = .579$, lo que indica que hay una relación baja entre ellas, considerando que $p = 0.000 < 0.05$. Por consiguiente, se acepta la llamada hipótesis alternativa y se descarta la llamada hipótesis nula: La cultura empresarial y el aprendizaje colaborativo están significativamente correlacionados en la cátedra universitaria peruana.



Tabla 7*Relación y significación de la práctica gerencial y aprendizaje colaborativo.*

			Practica gerencial	Aprendizaje colaborativo
Rho de	Practica gerencial	(rho o ρ)	1.000	,748**
Spearman		Sig. (bilateral)		.000
		N	143	143
	Aprendizaje colaborativo	(rho o ρ)	,748**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	143	143

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observa que en la tabla 7, la conexión entre la dimensión y variable a través del Rho de Spearman $\rho = .748$, lo que indica que hay una relación baja entre ellas, considerando que $p = 0.000 < 0.05$. Por consiguiente, se acepta la llamada hipótesis alternativa y se descarta la llamada hipótesis nula: La práctica gerencial y el aprendizaje colaborativo están significativamente correlacionados en los catedráticos peruanos.

Tabla 8*Relación y significación de uso de tecnologías y aprendizaje colaborativo.*

			Uso de tecnologías	Aprendizaje colaborativo
Rho de	Uso de tecnologías	(rho o ρ)	1.000	,809**
Spearman		Sig. (bilateral)		.000
		N	143	143
	Aprendizaje colaborativo	(rho o ρ)	,809**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	143	143

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).



Se observa que en la tabla 8, la conexión entre la dimensión y variable a través del Rho de Spearman $\rho = .809$, lo que indica que hay una relación baja entre ellas, considerando que $p = 0.000 < 0.05$. Por consiguiente, se acepta la llamada hipótesis alternativa y se descarta la llamada hipótesis nula: El uso de tecnologías está significativamente correlacionado con el aprendizaje colaborativo en los catedráticos peruanos.

DISCUSIÓN

Tras procesar los datos, se aprecia en la tabla 5 la correlación entre las dos variables a través del Rho de Spearman $\rho = .253$, indica que existe una correlación baja entre la gestión del conocimiento y el aprendizaje colaborativo, comparándolo con la investigación llevada a cabo por Carrión et al. (2023), donde concluyen que el aprendizaje colaborativo favorece la gestión del conocimiento entre docentes y discentes en un 41.67 %, este trabajo promueve una actitud solidaria entre los integrantes del grupo e incentiva una responsabilidad colectiva.

En la tabla 6 la correlación entre la dimensión y variable a través del Rho de Spearman $\rho = .579$, indica que existe una correlación moderada entre las definiciones, en comparación con la investigación llevada a cabo por Pintado (2022) se concluye que los catedráticos aprecian significativamente los aspectos que promueven el trabajo colaborativo, tales como las habilidades interpersonales, las relaciones recíprocas, el respeto por diferentes opiniones y el intercambio de saberes; se deduce que, ante la falta de conocimiento y compromiso con la cultura organizacional, el catedrático no se siente motivado ni guiado por la institución para adherirse a la misión, visión y valores que debe asumir para alcanzar el éxito organizacional.

En la tabla 7 la correlación entre la dimensión y variable a través del Rho de Spearman $\rho = .748$, indica que existe una fuerte correlación entre las definiciones; al respecto en la indagación llevada a cabo por Surco (2023) se verificó que las opiniones sobre la integración y asimilación del conocimiento de los discentes superaron las expectativas. Por consiguiente, es necesario optimizar la gestión del conocimiento e implementación estrategias de aprendizaje colaborativo para mejora considerablemente la calidad de la práctica docente.

En la tabla 8 la correlación entre la dimensión y variable a través del Rho de Spearman $\rho = .809$, indica que existe una fuerte correlación entre las definiciones; en ese sentido, en la investigación llevada a cabo por Surco



(2023) se verificó que las opiniones sobre la integración y asimilación digital del saber por parte de los discentes superaron lo previsto. Así que es necesario mejorar la utilización de los programas educativos tecnológico para potenciar el rendimiento de los catedráticos.

CONCLUSIONES

Existe un nivel denominado bueno de la gestión del conocimiento con un 69.3 % y un nivel denominado satisfactorio en el aprendizaje colaborativo con el 56.6 % y una relación denominada baja y también significativa entre las variables en los catedráticos peruanos, con un nivel de significación .05, de Spearman =.253 con $p=.000<.05$.

Existe un nivel denominado regular de la cultura empresarial con el 56 % y un nivel denominado satisfactorio en el aprendizaje colaborativo con el 56.7 % y una relación denominado moderada y también significativa entre la dimensión cultura empresarial y la variable aprendizaje colaborativo en los catedráticos peruanos, con un nivel de significación .05, de Spearman =.253 con $p=.000<.05$.

Existe un nivel denominado bueno de la practica gerencial con un 57 % y un nivel denominado satisfactorio en el aprendizaje colaborativo con el 56.6 % y una correlación denominado alta y también significativa entre la dimensión práctica gerencial y la variable aprendizaje colaborativo en los catedráticos peruanos, con un nivel de significación .05, de Spearman =.253 con $p=.000<.05$.

Existe un nivel denominado bueno de la gestión del conocimiento con un 61 % y un nivel denominado satisfactorio en el aprendizaje colaborativo con el 56.6 % y una correlación denominado alta y también significativa entre la dimensión uso de tecnologías y la variable aprendizaje colaborativo en los catedráticos peruanos, con un nivel de significación .05, de Spearman =.253 con $p=.000<.05$.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carrión Obaco, J. G., Tenezaca Sánchez, L. A., & Lalangui Flores, S. K. (2023). *Aprendizaje colaborativo un desafío docente para la construcción colectiva del conocimiento*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(5), 9456-9473. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8515
- Castellanos Narciso, J. E., Barrera Ortégón, A. del P., Torres Nova, E. Y., & Medina Ricaurte, G. F. (2021). Dimensiones y evolución histórica del conocimiento organizacional: una mirada global.



- FACE: Revista De La Facultad De Ciencias Económicas Y Empresariales, 21(3), 177–190.
<https://doi.org/10.24054/face.v21i3.1145>
- Collison, C. (2003). *La gestión del conocimiento*. Barcelona: Paidós.
- Correa, A., Benjumea, M., y Valencia, A. (2019). *Knowledge Management: An Alternative to Solve Educational Problems*. Revista Electrónica Educare, 23(2), 1-27.
<https://doi.org/10.15359/ree.23-2.1>
- Da Silva, G. y Martinis, E. (2022). *Práticas educativas de professores e famílias nos processos de construção de identidade das crianças negras*. Práxis Educativa, 1-20.
<https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.17.19451.026>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Selección de la muestra. En Metodología de la investigación*. 6ta Edición. México: Mc Graw Hill.
- Huanca Guanca, J. C., & Portal Gallardo, J. A. (2023). Análisis de contenido cuantitativo sobre gestión del conocimiento en instituciones de educación superior latinoamericanas. Actualidades Investigativas en Educación, 23(1), 312-343. <https://doi.org/10.15517/aie.v23i1.51513>
- Lievre, P., Philipe, J., y Wenger, E. (2023). *La gestión del conocimiento a prueba de los nuevos “objetos” de la gestión del siglo XXI*. Ebsco. Management International (Montreal), 27(6), 14-17. <https://doi.org/10.59876/a-2kks-jfaj>
- Mendoza-Arviso U., y Solís-Rodríguez, F. Th. (2022). *Calidad, conocimiento e innovación de procesos de manufactura en Ciudad Juárez, México*. Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 12(23), pp. 83-109. <https://doi.org/10.17163/ret.n23.2022.05>
- Martínez, M. (2024). *Analysis of the teaching practice of the Department of Architecture of the National Autonomous University of Honduras Teachers*. Revista de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad de Cuenca, 13(25), 181-199.
<https://doi.org/10.18537/est.v013.n025.a11>
- Piaget, J. (1973). *Seis estudios de psicología*. Barcelona: Barral Editores.
- Pintado Guarnizo, L. del C. (2022). *Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes para la mejora de la calidad educativa*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(6), 9784-9793. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4101



- Riascos-Eraza, S. C., García-Domínguez, A. J., y Aguilera-Castro, A. (2021). *Gestión del conocimiento en el sector industrial*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5 Edición Especial), 632–649. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.40>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Surco, D. V. (2023). *La gestión del conocimiento en las actitudes y percepciones del aprendizaje en el posgrado de una universidad pública, según la espiral del conocimiento*. *Industrial Data*, 26(2), 167-196. <https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.24329>
- Vaca, B. (2016). *Perfiles de aprendizaje y trabajo colaborativo en entornos de simulación en 3D*. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*. <https://doi.org/10.5944/ried.19.2.15438>
- Vygotski, L. (1984). *Aprendizaje y desarrollo intelectual en la edad escolar*. *Infancia y Aprendizaje*.

