

## Motivación de logro y gestión del conocimiento en educación superior: una relación clave en la producción científica

*Achievement motivation and knowledge management in higher education: a key relationship in scientific production*

**Autor Corresponsal**

**Pablo Martín Vargas Gálvez** 

[pmvargas@pucp.pe](mailto:pmvargas@pucp.pe)

Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima-Perú

### **Para referenciar este artículo (ejemplo)**

Vargas Gálvez, P. M. (2025). Motivación de logro y gestión del conocimiento en educación superior: una relación clave en la producción científica. *REVISTA ConCiencia EPG*, 10(2), 46-63. <https://doi.org/10.32654/revistaConCienciaEPG.10-2.4>

### **Resumen**

La presente investigación se centró en analizar la relación entre la motivación de logro y la gestión del conocimiento en estudiantes de posgrado de una universidad privada. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y correlacional, y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 85 estudiantes del último ciclo de una maestría en Administración de Negocios (MBA) (Vargas, 2020). Para la recolección de datos se emplearon dos instrumentos: el CML05, cuestionario sobre motivación de logro (Marcos & Vargas, 2005), y el KM017, cuestionario motivacional sobre gestión del conocimiento (Vargas & Vargas, 2018). El análisis de los datos se realizó en dos niveles. En el nivel descriptivo se calcularon medidas de tendencia central, dispersión y frecuencias, y se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (KS-Z) para verificar la normalidad de la distribución de las variables. En el nivel inferencial se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) para determinar la relación entre las variables estudiadas. Los resultados evidenciaron una relación positiva, significativa y de intensidad considerable entre la motivación de logro y la gestión del conocimiento. Asimismo, se

confirmó que cada una de las dimensiones de la gestión del conocimiento, analizadas de manera independiente, mantuvo una relación positiva y estadísticamente significativa con la motivación de logro.

**Palabras clave:** *motivación, motivación de logro, gestión del conocimiento, educación superior*

### Abstract

The present study focused on analyzing the relationship between achievement motivation and knowledge management among graduate students at a private university. The research was conducted using a quantitative approach, with a descriptive and correlational scope and a non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 85 students enrolled in the final semester of a Master of Business Administration (MBA) program (Vargas, 2020). Data were collected using two instruments: the CML05, an achievement motivation questionnaire (Marcos & Vargas, 2005), and the KM017, a knowledge management motivational questionnaire (Vargas & Vargas, 2018). Data analysis was carried out at two levels. At the descriptive level, measures of central tendency, dispersion, and frequencies were calculated, and the Kolmogorov–Smirnov test (KS-Z) was applied to verify the normality of the variable distributions. At the inferential level, Pearson's correlation coefficient ( $r$ ) was used to determine the relationship between the variables. The results showed a positive, statistically significant, and considerable relationship between achievement motivation and knowledge management. Likewise, it was confirmed that each dimension of knowledge management, analyzed independently, maintained a positive and statistically significant relationship with achievement motivation.

**Keywords:** *motivation, achievement motivation, knowledge management, higher education*

### Introducción

Según el Índice de Complejidad Económica 2023 (Harvard Growth Lab's Country Rankings, 2025), que evalúa el nivel de conocimiento productivo de los países, en los últimos quince años el Perú ha descendido del puesto 89 al 123 entre un total de 145 naciones. Este retroceso evidencia un estancamiento sostenido en su capacidad de producción científica y tecnológica, comparable al de hace más de cinco décadas, lo que sitúa al país en una condición de desventaja estructural frente a otras economías en desarrollo de la región.

Ante este escenario, la universidad adquiere un rol estratégico como institución regulada por un marco normativo y legal que responde a exigencias globales, constituyéndose históricamente en un eje fundamental para la generación de capital humano y el desarrollo socioeconómico mediante la docencia y la investigación (Fabre, 2005). En este sentido, las

universidades no solo impulsan el desarrollo tecnológico de los países, sino que cumplen una función social transformadora al promover la producción de conocimiento transversal y especializado a través de la investigación científica (Sira, 2011). En dicho contexto, tanto docentes como estudiantes asumen el desafío de aplicar y actualizar el conocimiento para resolver problemas, atender demandas sociales y reducir brechas económicas persistentes en la región (Schwartzman, 2008).

Desde la perspectiva de la educación superior, Rodríguez (2019) sostiene que este rol universitario debe transformar la relación entre ciencia y tecnología en una fuerza social capaz de generar conocimiento relevante, significativo e innovador, orientado a responder a las demandas de sus actores —estudiantes, docentes, instituciones y sociedad— bajo una visión sostenible y con alto compromiso social. En esta línea, Carrasco (2016) enfatiza que el fortalecimiento de la actividad científica y la creatividad en los estudiantes universitarios requiere una gestión del conocimiento sustentada en la motivación como factor impulsor clave.

Diversos estudios han confirmado que la motivación influye directamente en la eficacia del aprendizaje y, en consecuencia, en todas aquellas áreas donde se gestiona el conocimiento, particularmente en los procesos de adquisición, transformación y conversión de la información (Surco, 2023). Si bien existen múltiples tipos de motivación que inciden en el aprendizaje, el presente estudio se centra específicamente en la motivación de logro, la cual ha demostrado generar mejoras significativas en el rendimiento académico y en el desarrollo del pensamiento creativo de los estudiantes universitarios, especialmente cuando se aborda desde un enfoque curricular basado en competencias orientadas a la investigación científica (García-Ramírez, 2016). En concordancia con ello, Valqui et al. (2024) identificaron que una elevada motivación intrínseca se manifiesta en la disposición de docentes universitarios para desarrollar investigaciones, aun cuando estas demandan un alto nivel de esfuerzo.

Sobre la base de estos argumentos y con la finalidad de contribuir a la superación de las brechas existentes en la producción científica nacional, el presente estudio considera la motivación de logro y la gestión del conocimiento como variables clave en el fortalecimiento de la investigación en educación superior (Vargas, 2020). Cabe destacar que el análisis correlacional entre ambas variables se aborda desde una perspectiva aún poco explorada en el ámbito académico, dado que la mayoría de estudios previos las han examinado de manera independiente. Este enfoque permite sentar un precedente para futuras investigaciones que incluyan a otros actores del sistema universitario, como estudiantes de pregrado.

(2005), quienes la definen como una necesidad personal que orienta la conducta del individuo hacia el logro persistente de metas. Desde la teoría de las motivaciones internas, McClelland (1965) la concibe como el esfuerzo por sobresalir a partir de estándares de excelencia vinculados al éxito, el progreso y el bienestar socioeconómico. De manera complementaria, Hellriegel y Slocum (2009) la describen como un deseo de intensidad variable que moviliza al sujeto a actuar en función de niveles de éxito frente a situaciones desafiantes. En el contexto académico, Werdhiastutie et al. (2020) la interpretan como una interiorización que permite al estudiante movilizar recursos personales y sociales para desarrollar habilidades orientadas al logro, mientras que Wigfield et al. (2021) destacan su relación con creencias de competencia, valoración de tareas y objetivos de mejora continua.

Respecto a la gestión del conocimiento, el estudio adopta un enfoque motivacional que reconoce el papel activo de docentes y estudiantes en la producción científica y en los aprendizajes que la sustentan. Desde esta perspectiva, King (2009) concibe la gestión del conocimiento como el conjunto de procesos motivacionales y de control que permiten mejorar y aplicar eficazmente el conocimiento dentro de una institución. Esta concepción se articula con la propuesta de Jiménez (2010), quien la define como una competencia orientada a la comprensión, aplicación, síntesis y transformación de la información para generar nuevo conocimiento en contextos socioculturales específicos. Asimismo, Senge (1996) y Nonaka y Takeuchi (1999) destacan su carácter dinámico, al transitar del conocimiento tácito al explícito mediante procesos organizados de aprendizaje individual e institucional. En síntesis, la gestión del conocimiento implica un conjunto de actividades motivadas que facilitan la apropiación, aplicación y transformación del saber, influyendo positivamente en las actitudes hacia el aprendizaje en educación superior (Jones et al., 2017; Surco, 2023).

Con base en esta justificación teórica, el objeto de estudio fue analizar la relación entre la motivación de logro y la gestión del conocimiento en una muestra de estudiantes de una universidad privada que cursaban el último ciclo de una maestría en Administración de Negocios (MBA) en el semestre académico 2018-II. El propósito central consistió en determinar la significatividad estadística y la intensidad de dicha relación. De manera específica, se buscó identificar la relación entre la motivación de logro y cada una de las dimensiones de la gestión del conocimiento de forma independiente. Para ello, se emplearon instrumentos psicométricos que permitieron analizar esta relación tanto a nivel descriptivo como inferencial.

En el análisis descriptivo de la motivación de logro se consideraron las dimensiones de dificultad de la tarea, capacidad y esfuerzo, propuestas por Weiner (1985), mientras que para la gestión del conocimiento se analizaron las dimensiones de creación, transferencia y aplicación, establecidas por Tarí y García (2009). Finalmente, el análisis inferencial de tipo correlacional

permitió examinar tanto la relación global entre ambas variables como las asociaciones específicas entre la motivación de logro y cada una de las dimensiones de la gestión del conocimiento, en concordancia con los fundamentos teóricos expuestos.

### Metodología

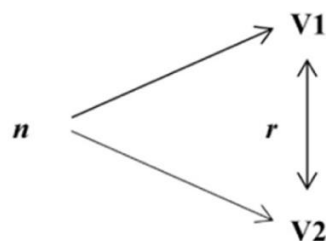
Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018, p. 5), el enfoque adoptado es cuantitativo, ya que se centra en la recolección de datos en campo para su posterior cuantificación estadística, lo que permite caracterizar el comportamiento de las variables en la muestra seleccionada. Este enfoque tiene como finalidad ofrecer una explicación medible y objetiva de la realidad social, basada en indicadores y tendencias susceptibles de ser generalizadas a poblaciones más amplias o con atributos similares (Galeano, 2004).

De acuerdo con Cvetkovic-Vega et al. (2021, p. 2), el tipo de investigación es transeccional y correlacional, dado que describe las variables en un tiempo y espacio determinados, así como las relaciones significativas que se establecen entre ellas, en términos de intensidad y asociación. Por su parte, Vargas-Cordero (2009) la clasifica como una investigación aplicada y específica, en tanto busca utilizar el conocimiento generado en beneficio de los sujetos mediante la toma de decisiones orientadas a la solución de una problemática concreta.

Asimismo, conforme a Fuentes-Doria et al. (2020, p. 59), el diseño del estudio es no experimental, puesto que no implica la manipulación de las variables, sino que prioriza su observación en condiciones naturales, permitiendo un análisis objetivo dentro de un contexto determinado. En consecuencia, el esquema del diseño adoptado se presenta a continuación.

### Figura 1

*Diseño del estudio y posición de las variables*



- **n**: constituye la muestra de estudiantes de maestría de una universidad privada.
- **V1**: representa la variable motivación de logro.
- **V2**: representa la variable gestión del conocimiento.
- **r**: constituye la relación cuantificable entre V1 y V2

En cuanto a la elección de la muestra del estudio, se utilizó un muestreo no probabilístico, de tipo discrecional o por juicio, sugerido por Memon et al. (2025) como una estrategia válida en investigaciones cuantitativas para seleccionar participantes con características específicas que aporten datos relevantes sobre el objeto de estudio, aun sin recurrir a procedimientos probabilísticos. Cabe precisar que esta elección se debió a un acuerdo estricto de confidencialidad establecido previamente entre el investigador y la institución de educación superior que brindó las facilidades para la ejecución del estudio. Finalmente, como resultado de dicha coordinación con las autoridades educativas involucradas, se procedió a la recolección de la información durante el semestre académico 2018-II.

En el presente estudio se trabajó con una muestra de 85 estudiantes de la Universidad ESAN, quienes cursaban el último ciclo de la Maestría en Administración de Negocios (MBA) en la modalidad a tiempo parcial durante el semestre 2018-II. La muestra estuvo conformada por 56 mujeres y 29 varones, con edades comprendidas entre 24 y 66 años, de los cuales 67 contaban con grado de bachiller y 18 con grado de licenciado. En ese mismo año, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2025), dicha universidad registró un total de 4097 estudiantes matriculados, de los cuales 470 correspondían a la maestría en Administración de Negocios (MBA), considerando todos los ciclos del semestre 2018-II (Universidad ESAN, 2025). En este sentido, la muestra representó aproximadamente el 18,08 % de la población objetivo, lo que la hace pertinente para los fines del estudio.

Se consideró como unidad de análisis al estudiante de la Maestría en Administración de Negocios (MBA) del último ciclo de estudios, en función de criterios específicos de elegibilidad: carácter intencional, académico, poblacional de referencia y logístico, los cuales se precisan a continuación.

Figura 2

Criterios de elegibilidad de la unidad de análisis de la muestra

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN
INTENCIONAL	Compromiso inmediato de culminar estudios mediante una tesis.
ACADÉMICO	Haber adquirido aprendizajes para la investigación en cursos previos.
POBLACIONAL DE REFERENCIA	Pertenecer al universo de estudiantes del último ciclo de todos los programas de maestría impartidos.
LOGÍSTICO	Condiciones institucionales óptimas como apertura, consentimiento y permisos de las autoridades educativas para el recojo de información.

Para el recojo de información se utilizaron dos cuestionarios estandarizados y validados en poblaciones similares, con una alta confiabilidad ( $\alpha > 0,80$ ), determinada mediante el coeficiente



alfa de Cronbach (George y Mallery, 2003). Ambos instrumentos se basan en la técnica del Test Estandarizado de carácter Psicométrico-Introspectivo (TEPI), propuesta por Hurtado y Hurtado (2015, pp. 63-73), y corresponden al CML05: cuestionario sobre motivación de logro (Marcos y Vargas, 2005) y al KM017: cuestionario motivacional sobre gestión del conocimiento (Vargas y Vargas, 2018), el primero conformado por 26 ítems y el segundo por 40 ítems.

Como parte del análisis descriptivo, los puntajes obtenidos por los participantes tras la aplicación de ambos cuestionarios fueron procesados mediante la técnica de estaninos (Sheperis et al., 2020). Este procedimiento permitió clasificar los resultados en rangos o niveles bajo, medio y alto, según la frecuencia observada en cada variable y/o dimensión evaluada. Las dimensiones consideradas para la variable motivación de logro fueron dificultad de la tarea, capacidad y esfuerzo, mientras que para la variable gestión del conocimiento se evaluaron las dimensiones creación, transferencia y aplicación.

Para el análisis inferencial, se aplicó la prueba de Kolmogórov–Smirnov (KS-Z) con el fin de verificar la normalidad de la distribución de los datos (Field, 2018, p. 393). Una vez confirmada dicha condición, se empleó el estadístico paramétrico coeficiente de correlación de Pearson (r) para determinar la relación entre variables y/o dimensiones, así como para evaluar su significatividad estadística, dirección e intensidad, en el marco de la comprobación de hipótesis (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 346).

## Resultados

Luego de la recolección y tabulación de los datos, se procedió al análisis descriptivo utilizando escalas de estaninos para medir frecuencias, a partir de las puntuaciones totales obtenidas por cada participante en cada variable y/o dimensión evaluada de los cuestionarios. Esto permitió establecer rangos de puntuación clasificados en niveles alto, medio y bajo, tal como se muestra a continuación:

**Tabla 1**

*Resultado del análisis descriptivo de la variable motivación de logro*

Nivel	Rango	Frecuencia	%
Bajo	$\leq 38$	44	51,8
Medio	39 - 44	22	25,9
Alto	45 - 52	19	22,4
Total casos		85	100,0

**Tabla 2**

*Resultado del análisis descriptivo por dimensiones de la variable motivación de logro*

Nivel	Dificultad de la tarea			Capacidad			Esfuerzo		
	Rango	Frec.	%	Rango	Frec.	%	Rango	Frec.	%
Bajo	≤ 5	15	17,6	≤ 6	27	31,8	≤ 19	22	25,9
Medio	6 - 8	47	55,3	7 - 9	35	41,2	20 – 25	37	43,5
Alto	9 - 10	23	27,1	10 - 12	23	27,1	26 - 30	26	30,6
Total casos		85	100,0		85	100,0		85	100,0

**Tabla 3**

*Resultado del análisis descriptivo de la variable gestión del conocimiento*

Nivel	Rango	Frecuencia	%
Bajo	≤ 78	29	34,1
Medio	79 - 89	23	27,1
Alto	90 - 120	33	38,8
Total casos		85	100,0

**Tabla 4**

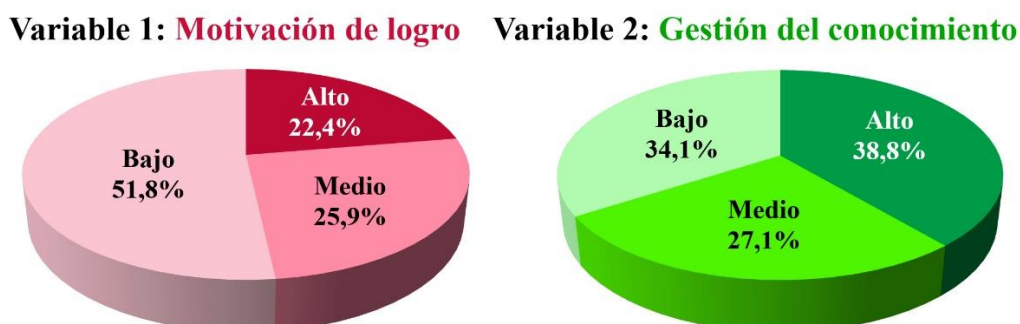
*Resultado del análisis descriptivo por dimensiones de la variable gestión del conocimiento*

Nivel	Creación			Transferencia			Aplicación		
	Rango	Frec.	%	Rango	Frec.	%	Rango	Frec.	%
Bajo	≤ 23	31	36,5	≤ 13	29	34,1	≤ 38	29	34,1
Medio	24 - 29	22	25,9	14 - 18	22	25,9	39 - 47	25	29,4
Alto	30 - 38	32	37,6	19 - 24	34	40,0	48 - 55	31	36,5
Total casos		85	100,0		85	100,0		85	100,0



**Figura 3**

*Distribución porcentual comparativa entre las variables motivación de logro y gestión del conocimiento*



Los resultados presentados en las tablas 1, 2, 3, 4 y la figura 3 muestran que en la variable *motivación de logro* predomina el nivel bajo (51,8%), mientras que en la variable *gestión del conocimiento* prevalece el nivel alto (38,8%). Esto sugiere que, aunque el compromiso hacia el logro es reducido en buena parte de los estudiantes, su capacidad para gestionar conocimiento se mantiene relativamente alta. Asimismo, las diferencias encontradas en aspectos demográficos, como sexo, edad y grado académico, previos a la maestría no representaron una limitación ni tuvieron relevancia en los resultados obtenidos.

Acto seguido, se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov (K-S), la cual indicó que no se rechaza la hipótesis de normalidad para ambas variables ( $p > 0,05$ ), condición que confirma su distribución normal. Aunque las puntuaciones en ambas variables se agruparon en niveles bajo, medio y alto, se aplicó la técnica de normalización Min-Max (*rescaling*), propuesta por Zheng y Casari (2018), para estandarizarlas en una escala de 1 a 3 y someterlas al análisis inferencial mediante el estadístico paramétrico coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ).

**Tabla 5**

*Resultado de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (KS-Z)*

Variables	Casos (N)	Z de Kolmogorov-Smirnov	Sig.
Motivación de logro	85	0,921	0,364
Gestión del conocimiento	85	0,847	0,470

Una vez confirmada la normalidad en la distribución de ambas variables, se procedió con el análisis inferencial utilizando el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) para evaluar la relación existente ellas y/o sus dimensiones involucradas, empleando las puntuaciones previamente estandarizadas. Teniendo en cuenta que los niveles y valores de medición establecidos por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018, p. 346) van desde negativos ( $-1,0$ ; asociación inversa)

hasta positivos (+1,0; asociación directa), solo aquellos coeficientes próximos a +1,0 poseerán una fuerte asociación positiva.

#### Figura 4

*Valores de interpretación del coeficiente de correlación de Pearson (r)*

Valor del coeficiente (r)	Significado de correlación
-1,00	Negativa perfecta
-0,75 a -0,90	Negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Negativa considerable
-0,26 a -0,50	Negativa media
-0,11 a -0,25	Negativa débil
-0,01 a -0,10	Negativa muy débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Positiva muy débil
+0,11 a +0,25	Positiva débil
+0,26 a +0,50	Positiva media
+0,51 a +0,75	Positiva considerable
+0,76 a +0,90	Positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Positiva perfecta

*Nota.* Hernández-Sampieri y Mendoza (2018, p. 346)

Dicho esto, se pudieron calcular los valores del coeficiente de correlación de Pearson (r) para ambas variables, y para la variable motivación de logro con cada una de las dimensiones de la variable gestión del conocimiento: creación, transferencia y aplicación, para fines de comprobación de hipótesis, tal como se muestra a continuación.

#### Tabla 6

*Resultado de correlación entre las variables motivación de logro y gestión del conocimiento*

		Gestión del conocimiento
Motivación de logro	Correlación de Pearson (r)	0,723**
	p	0,000
	N	85

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01.

#### Tabla 7

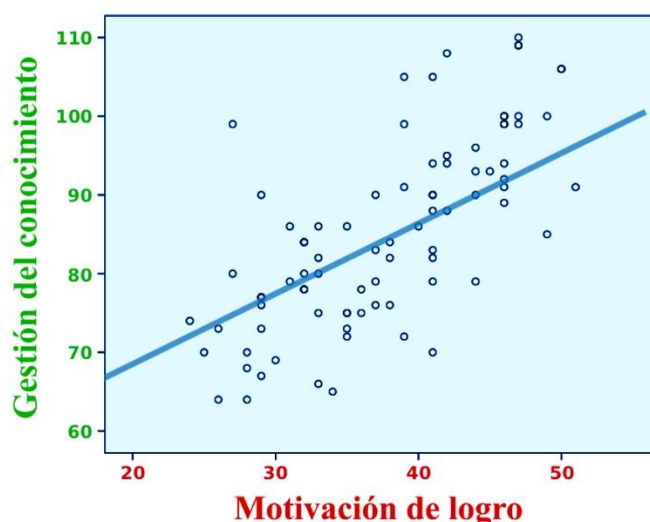
*Resultado de correlación entre la variable motivación de logro y las dimensiones de la variable gestión del conocimiento*

		Creación	Transferencia	Aplicación
Motivación de logro	Correlación de Pearson (r)	0,604**	0,416**	0,725**
	p	0,000	0,000	0,000
	N	85	85	85

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01.

**Figura 5**

*Gráfico de dispersión de la correlación entre las variables motivación de logro y gestión del conocimiento*



Los datos presentados en las tablas 6, 7 y la figura 5 permitieron rechazar las hipótesis nulas y aceptar las alternas, confirmando una correlación positiva considerable ( $r = 0.723$ ,  $p < 0.05$ ) entre las variables motivación de logro y gestión del conocimiento. Asimismo, las dimensiones creación ( $r = 0.604$ ,  $p < 0.05$ ) y aplicación ( $r = 0.725$ ,  $p < 0.05$ ) replicaron esta tendencia, mientras que la dimensión transferencia mostró una correlación positiva media ( $r = 0.416$ ,  $p < 0.05$ ).

### Discusión

Después de una exhaustiva revisión de la literatura y del análisis de diversos aportes teóricos y empíricos sobre la motivación de logro y la gestión del conocimiento, no se hallaron antecedentes directos que aborden el estudio conjunto de ambas variables en una misma población y contexto académico-sociocultural, lo que evidencia que su relación continúa siendo un campo científicamente poco explorado.

En cuanto a estudios previos afines a la motivación de logro vinculados con la investigación científico-académica, Villegas (2021, pp. 68-69) cuestiona el uso de estímulos extrínsecos, meritocráticos y económicos como único medio para motivar a docentes y estudiantes investigadores en una muestra de universidades públicas de Colombia. En su lugar, destaca la relevancia de la motivación intrínseca, manifestada en la pasión por la actividad científica, como un factor que incrementa los niveles de producción científica de calidad, así como su impacto social y tecnológico.

Asimismo, Olvera (2021, pp. 58-60), en su estudio aplicado sobre una estrategia para incrementar la motivación intrínseca en estudiantes universitarios de un programa educativo a distancia, determinó que esta fomenta la curiosidad investigativa, el interés por aplicar lo aprendido en proyectos de investigación y la iniciativa de profundizar en el conocimiento mediante

la búsqueda, organización y sistematización de información, a través de resúmenes y mapas mentales.

De manera complementaria, Flores (2022, pp. 45-46) identificó una relación significativa y moderada entre la motivación intrínseca y el desarrollo de habilidades investigativas en estudiantes de pregrado del décimo ciclo de la Facultad de Ciencias de una universidad pública peruana, destacando la necesidad de promover actividades educativas diseñadas en ambientes de aprendizaje específicos que incentiven la participación activa en trabajos de investigación.

Núñez et al. (2024, pp. 3-5), en su estudio sobre la motivación intrínseca y la capacidad emprendedora de estudiantes de la carrera profesional de Administración en una universidad privada peruana, concluyeron que existe una relación directa, positiva y alta entre ambas variables. Este hallazgo resulta relevante, ya que las dimensiones de la motivación intrínseca analizadas — acciones (esfuerzo), aspiraciones (metas) y pensamientos (búsqueda optimista de soluciones)— guardan correspondencia con la motivación de logro asociada a la capacidad emprendedora, entendida como la habilidad para establecer metas y alcanzar objetivos específicos frente a desafíos educativos.

Por su parte, Svartefoss et al. (2024), en un estudio internacional sobre la producción científica de docentes universitarios de cinco países (Dinamarca, Noruega, Suecia, Países Bajos y Reino Unido), concluyeron que la motivación intrínseca, mediada por la curiosidad científica y la aplicación práctica del conocimiento, se relaciona positivamente con el desempeño investigador. Este vínculo se evidenció en una mayor productividad científica, medida a partir del número de publicaciones y la frecuencia de citas, en comparación con docentes motivados principalmente por recompensas financieras.

En relación con la gestión del conocimiento, Tarí y García (2009, p. 141) la conceptualizan como la organización del aprendizaje individual y colectivo, mientras que Vargas y Vargas (2018, p. 3) la definen como una motivación socialmente adquirida que impacta directamente en los índices de producción científica. Desde esta perspectiva, la gestión del conocimiento se configura como una búsqueda sistemática de la verdad, sustentada en el aprender a aprender, que permite al sujeto retener, comprender y aplicar el conocimiento de manera crítica para analizar fenómenos o resolver problemas en comunidades de aprendizaje y sociedades del conocimiento (Gutiérrez, 2019, pp. 254-255).

En esta línea, Acuña et al. (2025, pp. 567-568), en su investigación sobre la motivación por el aprendizaje y el rendimiento académico en estudiantes de pregrado de una universidad ecuatoriana, identificaron que dicha motivación constituye un factor decisivo en el desempeño futuro, ya que promueve un alto nivel de compromiso que trasciende las calificaciones y se orienta a la resolución de problemáticas sociales, generando un aprendizaje más duradero y significativo.

Asimismo, Samaniego et al. (2021, pp. 53-54) determinaron que la gestión del conocimiento ejerce una influencia alta y estadísticamente significativa en el logro de competencias de estudiantes universitarios de una universidad pública peruana, particularmente en las carreras de Administración, Turismo y Hotelería, lo que repercute positivamente en su desempeño académico y en la obtención de un grado profesional mediante la investigación. No obstante, Clavijo et al. (2024, p. 113) cuestionan una visión reduccionista de la investigación como un simple requisito de titulación, proponiendo concebirla como una actividad continua que contribuye al desarrollo humano y profesional.

En este sentido, Surco (2023, pp. 169-171), en su estudio causal sobre la influencia de la gestión del conocimiento en las actitudes hacia el aprendizaje de estudiantes de posgrado de una universidad peruana, evidenció que una gestión del conocimiento inspirada en el modelo espiral de Nonaka y Takeuchi (1999) se relaciona de manera positiva, considerable y estadísticamente significativa con las percepciones de aprendizaje asociadas a la cultura organizacional, la socialización, la exteriorización y el acceso a tecnologías de la información para la producción de conocimiento.

Finalmente, Ly (2023, pp. 13-14), en su investigación sobre la gestión del conocimiento en estudiantes vietnamitas de pregrado en el contexto de economías digitales, identificó que la aplicación del conocimiento constituye el factor con mayor influencia positiva y significativa en la concepción estudiantil de la gestión del conocimiento. Esta es percibida como un mecanismo que posibilita el acceso a oportunidades y la creación de nuevos saberes a partir de procesos de construcción, transformación y mantenimiento del conocimiento mediante la acción, lo que resalta la necesidad de ambientes educativos y laborales prácticos que favorezcan su comprensión y aplicación crítica.

En conjunto, los estudios revisados destacan la importancia de la motivación intrínseca y su influencia en la gestión del conocimiento a través del aprendizaje y la investigación científica en el ámbito universitario a nivel global. Este panorama refuerza la relevancia del presente estudio en la formación de estudiantes de posgrado, al evidenciar una relación positiva y significativa entre la motivación de logro y la gestión del conocimiento. En consecuencia, es razonable esperar que dicha relación repercuta favorablemente en la producción científica, siempre que esta no se limite a la obtención de un grado académico, sino que promueva el uso crítico, reflexivo y continuo del conocimiento para la solución de problemas en beneficio del bien común.



## Conclusiones

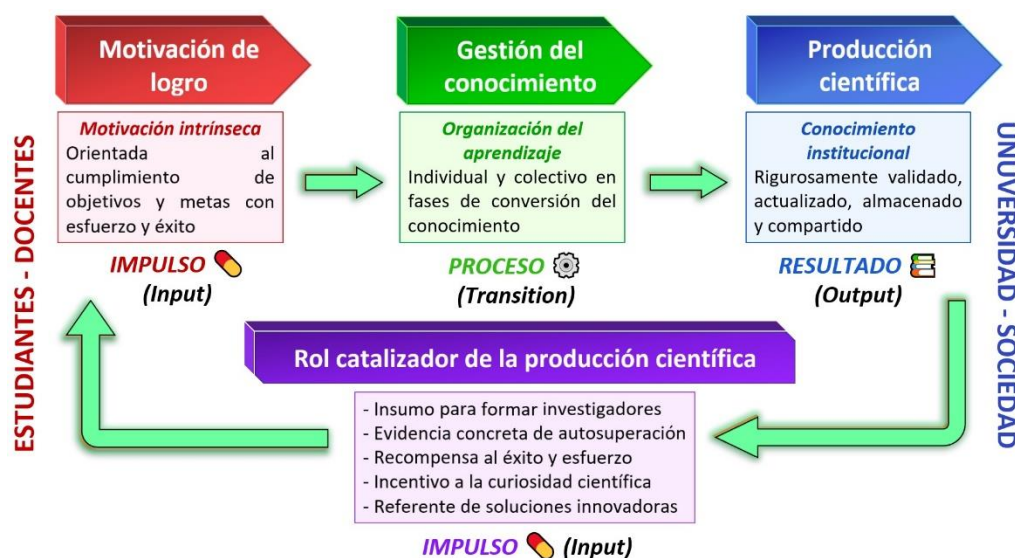
Existe una relación positiva, considerable y significativa entre la motivación de logro y la gestión del conocimiento en los estudiantes del último ciclo de la maestría en Administración de Negocios (MBA) de una universidad privada.

Existen relaciones positivas y significativas entre la motivación de logro y las dimensiones creación, transferencia y aplicación de la gestión del conocimiento en los estudiantes del último ciclo de la maestría en Administración de Negocios (MBA) de una universidad privada; la mayor intensidad se presentó en las dimensiones de creación y aplicación.

Finalmente, de acuerdo con la revisión de la literatura y los hallazgos del presente estudio, se sugiere una relación conceptual y cíclica entre la motivación de logro, la gestión del conocimiento y la producción científica, a partir del rol de transformador social de la universidad, graficado en el siguiente flujograma.

**Figura 6**

*Ciclo motivacional de la producción científica como eje de transformación social*



## Referencias

- Acuña, D., Lapo, J., Poveda, F., & Romero, E., (2025). La motivación por aprender y su efecto en el rendimiento académico de los estudiantes de educación básica superior. *Reincisol*, 4(7), 549-573. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V4\(7\)549-573](https://doi.org/10.59282/reincisol.V4(7)549-573)
- Carrasco, R. I. (2016). Gestión del conocimiento en la educación en management 2.0 como espacio para promover la motivación y desarrollo de la creatividad. *Palermo Business Review*, 13 (1), 33-40. <https://dSPACE.palermo.edu/dSPACE/handle/10226/1656>
- Clavijo, J. L., Villao, M. F., & Rodríguez, C. J. (2024). Impulso del interés por la investigación: una mirada del rol del docente en la promoción de la cultura científica de estudiantes universitarios. *Prohominum: revista de ciencias sociales y humanas*, 6(1), 106-119. <https://doi.org/10.47606/acven/ph0231>



Cvetkovic-Vega, A, Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa-López, L. E. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>

Fabre, C. (2005, 7 al 27 febrero). *Las funciones sustantivas de la universidad y su articulación en un departamento docente*. [Resumen de presentación]. V Congreso Internacional Virtual de Educación en la Universidad Agraria de La Habana. La Habana, Cuba.

Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5<sup>th</sup> ed.). Sage Publications.

Flores, E. M. (2022). *La motivación intrínseca y las habilidades investigativas en los estudiantes del X ciclo de la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2019* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle: Escuela de Posgrado]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6437>

Fuentes-Doria, D. D., Toscano-Hernández, A., Malvaceda, E., & Díaz-Ballesteros, J. L. (2020). *Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Pontificia Universidad Bolivariana.

Galeano, M. E. (2004). *Estrategias de investigación social cualitativa: el giro en la mirada..* La Carreta Editores. <http://hdl.handle.net/10495/11415>

García-Ramírez, J. M. (2016). *La motivación de logro mejora el rendimiento académico*. *ReiDoCrea*, 5(1), 1-8. <http://doi.org/10.30827/digibug.39336>

George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11.0 update* (4<sup>th</sup> ed.). Allyn & Bacon.

Gutiérrez, V. G. (2019). Gestión del conocimiento en educación en respuesta a las tendencias del pensamiento dominantes en la escuela. *Revista Complutense de Educación*, 30(1), 245-259. <https://doi.org/10.5209/RCED.57166>

Harvard Growth Lab's Country Rankings (2025, agosto). *Atlas de Complejidad Económica del año 2023*. Centro para el Desarrollo Internacional de la Universidad de Harvard. <https://atlas.hks.harvard.edu/rankings>

Hellriegel, D. y Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional* (12.<sup>a</sup> ed.). Cengage Learning.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.

Hurtado, A, & Hurtado, C. (2015). *La toma de decisiones en investigación educativa con SPSS*. Qartuppi.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2025, agosto). Número de alumnos/as matriculados en universidades privadas, 2012-2023. *Estadísticas, Índice Temático, Sociales, Educación Universitaria*. <https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/university-tuition/>

Jiménez, M. (2010). *Competencias Genéricas UC Temuco: para la formación integral de ciudadanos socialmente responsables*. Documento Oficial de la Dirección General de Docencia. Universidad Católica de Temuco.

- Jones, W., Dinneen, J. D., Capra, R., Diekema, A. R. & Pérez-Quñones, M. A. (2017). Personal information management. In Levine-Clark, M. & McDonald, J. (eds.), *Encyclopedia of Library and Information Science*, 4.<sup>a</sup> ed. (pp. 3584-3605). Taylor & Francis. <https://arxiv.org/abs/2107.03291>
- King, W. R. (2009). Knowledge management and organizational learning. En King, W. (ed.), *Knowledge management and organisational learning, Annals of Information Systems*, Vol. 4 (pp. 3-7). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0011-1\\_1](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0011-1_1)
- Ly, L. C. (2023). Knowledge management of students in the universities in the digital economic context. *International Journal of Professional Business Review*, 8(6), 1–17. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2346>
- Marcos, C., & Vargas, P. M. (2005). *Manual de la prueba CML05: cuestionario sobre motivación de logro*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Psicología.
- McClelland, D. C. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20(5), 321-333. <https://doi.org/10.1037/h0022225>
- Memon, M. A., Ramayah, T., Ting, H. & Cheah, J.-H. (2025). Purposive sampling: A review and guidelines for quantitative research. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 9(1), 1-23. [https://doi.org/10.47263/JASEM.9\(1\)01](https://doi.org/10.47263/JASEM.9(1)01)
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). Teoría de la creación del conocimiento organizacional. En *La organización creadora de conocimiento: cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación* (pp. 61-62). Castillo Hnos.
- Núñez, K. D., Paredes, K. L., Pinedo-Yzaguirre, E. A., Sumire-Qquenta, D. y Sumire-Qquenta, R. (2024). Motivación intrínseca y capacidad emprendedora en estudiantes universitarios de administración. *Revista InveCom*, 5(3), 1-11. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14020162>
- Olvera, O. K. (2021). *Implementación de estrategia para incrementar la motivación intrínseca: un estudio desde la investigación acción con alumnos de modalidad a distancia* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de México: Facultad de Psicología]. Repositorio institucional de la UNAM. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/3608470>
- Rodríguez, N. (2019). Gestión del conocimiento y pertinencia de la universidad para la transformación social. *Revista Economía*, 67(106), 111-119. <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/ECONOMIA/article/view/2012>
- Samaniego, R. C., Yangali, J. S., Rodríguez, J. L. y Cuba, N. (2021). El proceso de gestión del conocimiento en logro de competencias estudiantes universitarios. *Revista Formación Docente*, 4(2), 42-57. <http://reage.unsa.edu.pe/ojs/index.php/rfd/article/view/30>
- Schwartzman, S. (ed.). (2008). Introducción. En *Universidad y desarrollo en Latinoamérica: experiencias exitosas de centros de investigación* (pp. 1-25). IESALC/UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000161996>
- Senge, P. M. (1996). Leading learning organizations: The bold, the powerful, and the invisible. *Training & Development*, 50(12), 36-37.
- Sheperis, C. J., Drummond, R. J. & Jones, K. D. (2020). *Assessment procedures for counselors and helping professionals* (9.<sup>a</sup> ed.). Pearson Education.

- Sira, S. (2011). Equilibrio entre las funciones de docencia, investigación y extensión en ingeniería: desarrollo histórico. *Revista ingeniería y sociedad UC*, 6(11), 51-57. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/ingenieria/revista/a6n1-iys.htm>
- 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>
- Svartefoss, S. M., Jungblut, J., Aksnes, D. W., Kolltveit, K. & Leeuwen, T. V. (2024). Explaining research performance: investigating the importance of motivation. *SN Social Sciences* 4(105), 1-24. <https://doi.org/10.1007/s43545-024-00895-9>
- Tarí, J. y García, M. (2009). Dimensiones de la gestión del conocimiento y de la gestión de la calidad: una revisión de la literatura. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 15(3), 135-148. [https://doi.org/10.1016/S1135-2523\(12\)60105-1](https://doi.org/10.1016/S1135-2523(12)60105-1)
- Universidad ESAN (2025, agosto). Número de estudiantes por género y facultad 2018-2, Escuela de Posgrado. *Portal de Transparencia Universitaria, Alumnos por Facultad y Programa, Estudiantes Matriculados*. <https://transparenciauniversitaria.esan.edu.pe/>
- Valqui, C. A., Castillo, M. B. y Valqui, C. X. (2024). Factores motivacionales y barreras para la producción científica: percepciones de los docentes en una universidad emergente de Perú. *Revista Llamkasun*, 5(1), 28-34. <https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/130>
- Vargas-Cordero, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>
- Vargas, F. F., & Vargas, P. M. (2018). *Manual del instrumento psicométrico KM017: cuestionario motivacional sobre gestión del conocimiento*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación.
- Vargas, P. M. (2020). *Motivación de logro y gestión del conocimiento de los estudiantes de maestría de una universidad privada 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle: Escuela de Posgrado]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4855>
- Villegas, M. (2021). *Relación entre la motivación intrínseca y la calidad de la producción científica en investigadores universitarios* [Tesis de maestría, Universidad del Norte, División de Humanidades y Ciencias Sociales]. <http://hdl.handle.net/10584/11339>
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F. & Partiw, S. G. (2020). Achievement motivation as antecedents of quality improvement of organizational human resources. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(1), 747-752. <http://dx.doi.org/10.33258/birci.v3i2.886>
- Wigfield, A., Muenks, K. & Eccles, J. S. (2021). Achievement motivation: What we know and where we are going. *Annual Review of Developmental Psychology*, 3, 87-111. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-devpsych-050720-103500>
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548-573. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.92.4.548>

Zheng, A. & Casari, A. (2018). fancy tricks with simple numbers, standardization feature. En *Engineering for machine learning: principles and techniques for data scientists* (pp. 51-52). O'Reilly Media.

### **Trayectoria académica**

#### **Pablo Martín Vargas Gálvez**

Especialista social y pedagógico, magíster en Docencia Universitaria por la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle (UNE) y licenciado en Educación para el Desarrollo por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Cuenta con más de siete años de experiencia profesional en supervisión y asistencia técnica de proyectos sociales y educativos, coordinación pedagógica, docencia universitaria y tutoría académica en programas de formación continua y posgrado.

Ha participado en el diseño, implementación y evaluación de estrategias educativas orientadas al fortalecimiento de capacidades, la mejora del aprendizaje y la calidad de la formación profesional. Su trayectoria combina el trabajo académico con la intervención en contextos institucionales y comunitarios, contribuyendo a la articulación entre educación, desarrollo social y gestión del conocimiento

### **Conflicto de intereses**

No existen conflictos de intereses.

### **Responsabilidad ética**

Se han seguido los códigos éticos de la investigación.

### **Financiamiento**

La investigación se realizó con recursos propios del autor.

### **Agradecimientos**

A la memoria de mi padre, Felipe Francisco Vargas Contreras, que me inculcó el rigor en el desarrollo de la investigación científica. A mis asesores de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle (UNE) y a los docentes investigadores de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).