



POSGRADOS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

RPC-SO-37-No.696-2017

OPCIÓN DE
TITULACIÓN:

ARTÍCULO PROFESIONAL DE ALTO NIVEL

TEMA:

LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCALES DE LA ZONA 8 DEL
ECUADOR, 2019

AUTOR:

MONICA KARINA CHAVEZ PULLAS
ERICKA VERONICA HENRIQUEZ JIMENEZ

DIRECTOR:

GUILLERMO OMAR PIZARRO VASQUEZ

GUAYAQUIL - ECUADOR
2020

Autor/a:



Mónica Karina Chávez Pullas

Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Comercio y Administración

Candidata a Magíster en Administración de Empresas, Mención en Gestión de Proyectos por la Universidad Politécnica Salesiana – Sede Guayaquil.

monichavez@hotmail.es



Ericka Verónica Henríquez Jiménez

Licenciada en Publicidad y Mercadotecnia

Candidata a Magíster en Administración de Empresas, Mención en Gestión de Mercado por la Universidad Politécnica Salesiana – Sede Guayaquil.

erihenz1514@hotmail.com

Dirigido por:



Guillermo Omar Pizarro Vásquez

Ingeniero en Ciencias Computacionales

Magister en Gestión de Base de datos

gpizarro@ups.edu.ec

Todos los derechos reservados.

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra para fines comerciales, sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual. Se permite la libre difusión de este texto con fines académicos investigativos por cualquier medio, con la debida notificación a los autores.

DERECHOS RESERVADOS

©2020 Universidad Politécnica Salesiana.

GUAYAQUIL – ECUADOR – SUDAMÉRICA

CHÁVEZ PULLAS MÓNICA K.

HENRÍQUEZ JIMÉNEZ ERICKA V.

LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCALES DE LA ZONA 8 DEL ECUADOR, 2019

LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCALES DE LA ZONA 8 DEL ECUADOR, 2019.

THE KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ITS RELATIONSHIP WITH THE LABOR PERFORMANCE OF TEACHERS IN THE FISCAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF AREA 8 OF ECUADOR, 2019.

Lcda. Mónica Chávez Pullas

Lcda. Ericka Henríquez Jiménez

Resumen

La Gestión del conocimiento proporciona a las organizaciones, teorías y prácticas para gestionar de mejor manera sus activos intelectuales. La finalidad de la GC es mejorar la calidad de las aportaciones que los individuos realizan en sus instituciones a través de la comprensión del contexto en que se desarrolla una organización, como el de cooperar, compartir sus conocimientos, y aprender de los demás. Hoy en día las instituciones educativas tienen la oportunidad de aplicar esta estrategia para favorecer la labor docente y de esta forma alcanzar los objetivos establecidos en su misión institucional. El objetivo principal de este artículo busca determinar la relación que tiene la gestión del conocimiento con el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativa Fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019. En este estudio se empleó una investigación descriptiva correlacional. Se recurrió además a fuentes bibliográfica, para la exploración de los conceptos y teorías existentes. Como medio de recolección de datos se utilizó una encuesta, compuesta por 28 preguntas, en donde participaron 260 docentes de la zona 8. La investigación dio como resultado una correlación positiva alta entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes. Por lo tanto, se sugiere a las autoridades de las IE, incluir a la GC como parte esencial dentro de la administración de sus organizaciones.

Abstract

Knowledge Management provides organizations, theories and practices to better manage their intellectual assets, and the purpose of the GC is to improve the quality of the contributions that individuals make in their institutions through the understanding of the context in which they are Develop an organization, such as cooperating, sharing your knowledge, and learning from others. Today, educational institutions have the opportunity to apply this strategy to favor teaching work and thus achieve the objectives established in their institutional mission. The main objective of this article seeks to determine the relationship that knowledge management has with the work performance of teachers of the Fiscal Educational Institutions of Zone 8 of Ecuador, 2019. In this study a correlational descriptive investigation was used, it was also used to bibliographical sources, for the exploration of the existing concepts and theories on these topics; As a means of data collection, a survey was used, consisting of a questionnaire of 28 questions, in which 260 teachers from zone 8 participated. The research resulted in the relationship between knowledge management and teacher job performance. Therefore, it is suggested to the EI authorities to

include the GC as an essential part of the administration of their organizations.

Palabras clave

Gestión del conocimiento, Desempeño laboral, Instituciones educativas, Docentes, Sector público.

Keywords

Knowledge management, Job performance, Educational institutions, Teachers, Public sector

Solo para uso editorial

Cómo citar: XX,XX. y XX.XX. (2018). Título del artículo. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, X(XX), pp. XX-XX. <https://doi.org/>

Recibido: 00/00/00 **Revisado:** 00/00/00 **Aprobado:** 00/00/00 **Publicado:** 00/00/00

1. Introducción

Toda organización, está orientada a lograr eficiencia y maximizar su ventaja competitiva y para lograrlo necesitan de la colaboración del personal con el que laboran (Agudelo, Alveiro, Saavedra y Ramiro, 2016). Las personas que integran estas organizaciones son quienes deben de llevar a cabo los procesos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos de la institución; es por esto, que se los considera como uno de los recursos esenciales dentro de ellas (Parada, 2018). Teniendo en cuenta que las Instituciones educativas (IE) también pueden ser vistas como empresas y a los estudiantes, como clientes. Estas deben generar un buen servicio; por lo tanto, las IE, tienen que ser agentes estimuladores de una enseñanza de calidad a través de las funciones adecuada de sus docentes y autoridades (Ramírez, Espinoza, Santos, Campos y Medina, 2016). Como lo menciona Martínez, Guevara y Valles (2016), para mejorar la calidad educativa, es necesario la colaboración de todos quienes forman parte del proceso enseñanza-aprendizaje, asignar roles y elaborar planes estratégicos que ayuden a conseguir la misión de la institución.

El desempeño del docente es un elemento primordial en la educación de calidad; ya que es este, quien ayuda en la formación de la sociedad (Escribano, 2018). El quehacer profesional del docente está compuesto por diferentes competencias que favorecen el proceso de enseñanza-aprendizaje, mismas que deben ser obtenidas para luego ser transmitidas dentro de contextos que impulsen el éxito a sus educandos (Puertas et al., 2018). Por lo tanto, es necesario que estas competencias sean evaluadas. Evaluar el desempeño de los docentes resulta una táctica sugerida por organismos internacionales, que permite implantar nuevos lineamientos en el sistema educativo bajo reglamentos establecidos en el mercado (Galaz, Jiménez y Díaz, 2019). Sin embargo, al momento de la evaluación docente, se priorizan las competencias pedagógicas y didácticas, dejando de lado la gestión académica, investigativas y demás (Fernandes, Sotolongo y Martínez, 2016).

En el presente trabajo se realiza una investigación sobre el desempeño laboral en las instituciones educativas fiscales (educación básica, educación básica superior y bachillerato). En Ecuador, el Ministerio de Educación (2017) establece algunos estándares de gestión escolar y desempeño profesional, que ayudan a guiar el trabajo profesional de directivos y docentes del sistema educativo ecuatoriano; los cuales, están dimensionados en: gestión administrativa, la que tiene como componentes a la organización institucional, el desarrollo profesional, la información y comunicación, la infraestructura; la gestión pedagógica con sus componentes de enseñanza y aprendizaje, consejería y refuerzo; dimensión de convivencia cuyos componentes son: convivencia escolar y alianzas estratégicas; y la dimensión de seguridad escolar con los componentes gestión de riesgo y protección.

Los estándares de gestión escolar comprenden los procedimientos de gestión institucionales que aportan al logro de aprendizajes establecidos por los estudiantes; además, promueven el desarrollo profesional del personal de la institución para que se logre un excelente funcionamiento. Los estándares de desempeño impulsan a mejorar la calidad del docente, ya que esta, indica las características y desempeño que debe poseer un docente para lograr un óptimo proceso de enseñanza-aprendizaje. Según acuerdo Nro. MINEDUC-MINEDUC-2017-00091-A, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa-INEVAL, para la evaluación interna y externa de las IE, tomarán de referentes los estándares de gestión escolar, desempeño profesional docente y desempeño profesional directivo (Ministerio de Educación, 2017).

La última evaluación realizada a los docentes en Ecuador se efectuó en el 2016, en donde se midió los conocimientos en base a puntajes establecidos por INEVAL, dando como resultado lo expuesto en la figura 1 y figura 2.

Tabla 1: Relación entre puntaje y niveles de desempeño de docentes

Puntaje	Valoración	Descripción
950 a 1000	Excelente	Su desempeño es superior a lo esperado, cumple con todos los estándares.
700 a 949	Favorable	Su nivel de dominio disciplinar es adecuado. Su nivel de liderazgo le ayuda a resolver conflictos y fomentar la participación ciudadana.
600 a 699	Fundamental	Posee conocimientos fundamentales y la noción de las habilidades pedagógicas con las que gestiona el aprendizaje actúa como agente principal en el proceso educativo.
0 a 599	En formación	Los conocimientos sobre su campo deben ampliarse y hacerse más profundos a través del desarrollo de nuevas habilidades pedagógicas.

Fuente: INEVAL

Elaborado por: Mónica Chávez y Ericka Henríquez

Figura 1: Ser Maestro-Nacional

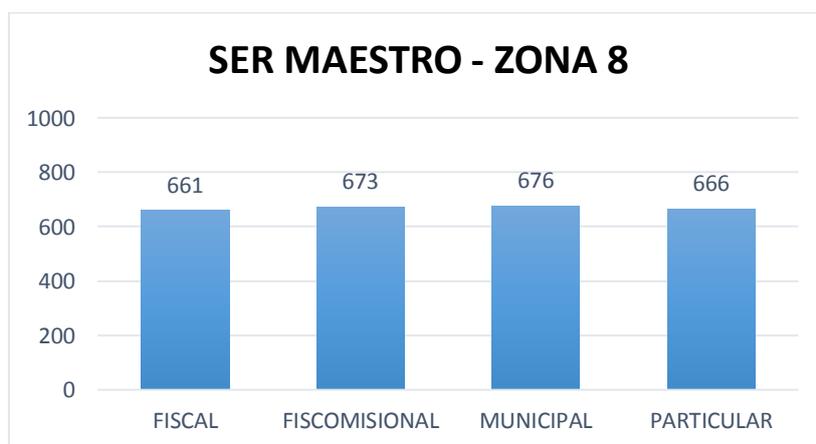


Fuente: INEVAL

Elaborado por: Mónica Chávez y Ericka Henríquez

En la figura 1 se muestran los resultados obtenidos por los docentes evaluados a nivel nacional, categorizados por sostenimiento; el cual, indica que los docentes del sector fiscal a nivel nacional son los que menos puntaje lograron, alcanzando únicamente un promedio de 665 puntos sobre 1000, demostrando que cuentan con una valoración fundamental.

Figura 2: Ser Maestro – Zona 8



Fuente: INEVAL

Elaborado por: Mónica Chávez y Ericka Henríquez

De los 9716 docentes evaluados de saberes en la zona 8 que comprenden los cantones de Guayaquil, Durán y Samborondón, la figura 2, demuestra que el sector fiscal logró un promedio

de 661 puntos sobre 1000; es decir, que poseen un nivel de desempeño con una valoración fundamental.

La valoración fundamental en el desempeño obtenido por los docentes en estas últimas pruebas, se ha visto reflejado en sus estudiantes, esto lo demuestra el último informe que realizó la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico). A través de su informe del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes o informe PISA (Programme for International Student Assessment), sobre la evaluación a los estudiantes de todo el país, se logra conocer el nivel de habilidades y conocimientos con los que se encuentran. Los resultados que arrojó este informe coloca a Ecuador en una posición desfavorable, países como Colombia, México, Argentina, Uruguay, Chile, Portugal y España, se encuentran por encima de Ecuador (INEVAL, 2018).

A pesar de que Ecuador se encuentra mejor posicionado en el informe (PISA) que países de Iberoamérica; tales como: Paraguay, República Dominicana, Honduras y Guatemala, estos resultados reflejan las debilidades que tiene el sector educativo en el país y la calidad educativa que se está brindando. Para mejorar la calidad de los servicios educativos, las autoridades y docentes pueden cooperar en su transformación (Córdor y Remache, 2019). Para esto, las Instituciones Educativas del sector público, deben plantear nuevas estrategias que les permita desarrollar nuevos programas para mejorar el sistema educativo ecuatoriano, una de ellas que se plantea en esta investigación está relacionada con la Gestión del Conocimiento.

Las organizaciones educativas son el instrumento de la sociedad para la construcción del conocimiento (Khakpour, 2015); y la gestión del conocimiento en las organizaciones permite transformar el conocimiento, además fortalece la innovación de nuevos proyectos (García y Cantón, 2016). Por lo tanto, la mejora en la educación está basada en la implementación de procedimientos constantes en la organización, contar con una doctrina de gestión además de la colaboración activa de quienes forman parte del quehacer educativo y profesional en este proceso (Esquivel, León y Castellanos, 2017).

El objetivo de esta investigación es determinar la incidencia de la gestión del conocimiento con respecto al desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativa Fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019.

Para un mejor análisis la investigación se encuentra dividida en cuatro secciones, la primera indica las definiciones establecidas sobre la Gestión del Conocimiento, el Desempeño Laboral; en la segunda sección, se explica la metodología utilizada para determinar el nivel de relación que existe entre estas variables; en el tercer contenido, se muestran los resultados obtenidos y finalmente se señalan las conclusiones de la investigación.

1.1 Revisión de la literatura

1.1.1 Gestión del Conocimiento (GC)

El conocimiento es considerado como uno de los bienes estratégicos esenciales dentro de las organizaciones, ya que ayuda a lograr y mantener una ventaja competitiva a largo plazo. La GC, como lo explican Alcoba y Hernández (2014) está vinculado con el ser humano desde sus orígenes, cuando el hombre comenzó a adaptarse a su entorno por el conocimiento que iban adquiriendo a través de su experiencia. Este conocimiento fue transferido de un individuo a otro, por medio de la codificación, permitiendo así perpetuar el conocimiento.

Los estudios de la GC se acrecentaron a mediados de los noventa, debido al desarrollo tecnológico de la información de la época, la que estaba centrada en los procesos, capacidad

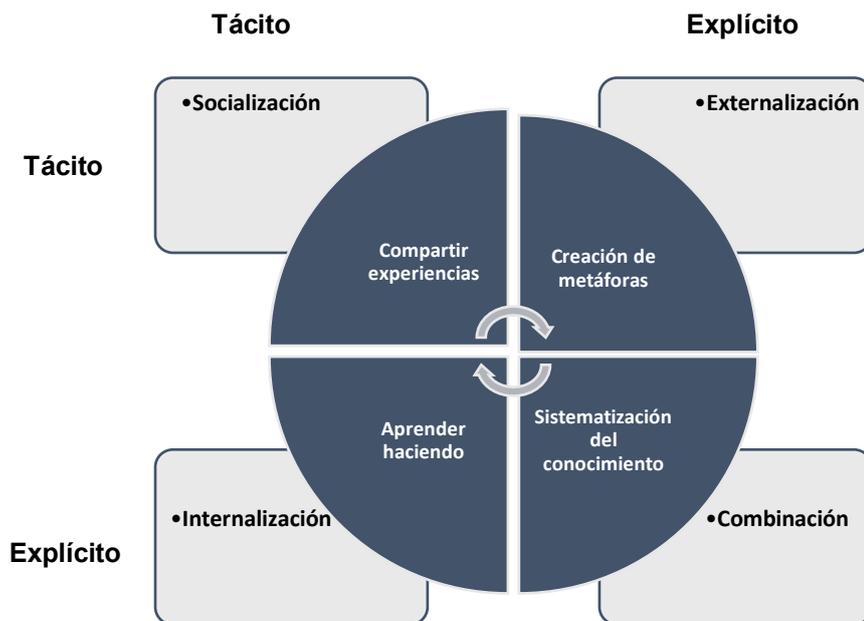
competitiva, producción de bienes y servicios de las organizaciones; tomando a la información como estrategia primordial para su desarrollo. Luego surgen teorías que tratan de señalar al conocimiento como un elemento de producción y plantear procedimientos en la administración del capital humano de las entidades, de esta forma se comenzó a conectar el aprendizaje con la innovación (Naranjo y Rodríguez, 2016). Para Mendoza y Mendoza (2018), la Gestión del Conocimiento está ligado a aspectos como la sociedad del conocimiento, evolución de la informática y globalización, para estos autores, la GC posee bases como los valores, información y experiencia.

Modelos de la Gestión del conocimiento

De acuerdo al estudio realizado por Calvo (2018), los modelos de la Gestión del conocimiento, están clasificadas en: modelo en Red de la Gestión del Conocimiento, enfoque de Comunidad de Práctica de la Gestión de Conocimiento y modelo Cognitivo de la Gestión de Conocimiento; el primero está centrado en adquirir, intercambiar y transferir los conocimientos, de ahí la importancia de las redes en que se encuentran unidas los individuos, ya que esto acrecienta la probabilidad de adquirir el conocimiento, el segundo modelo está fundamentado en la interacción de los niveles de una organización, y el último hace referencia a la resolución de problemas a través de procesos de creación, localización, captura y colaboración de conocimientos y experiencias.

En el modelo que hace referencia a la resolución de problemas a través de procesos definidos, se menciona el establecido por Nonaka y Takeuchi (1995), el cual indica que hay una espiral de conocimiento, donde el conocimiento explícito y tácito interactúa entre sí en un proceso continuo. Este proceso conduce a la creación de nuevos conocimientos. El pensamiento central del modelo es que el conocimiento que poseen los individuos se comparte con otros individuos, por lo que se interconecta con un nuevo conocimiento. La espiral del conocimiento o la cantidad de conocimiento, por así decirlo, crece todo el tiempo cuando se realizan más rondas en el modelo (Rojas y Torres, 2017).

Figura 3: Espiral de creación del conocimiento de Nonaka y Takeuchi



Fuente: Ramos-Escamilla, María (2014)
 Elaborado por: Mónica Chávez y Ericka Henríquez

El ciclo presentado desde el entorno educativo, debe entenderse como una innovación educativa que ayuda en el proceso interactivo de aprendizaje (Minakata, 2009).

1.1.2 Desempeño laboral

Según Chiavenato (2017), el desempeño laboral se refiere a la eficacia que tienen los empleados en los trabajos establecidos dentro de la organización. El desempeño laboral se determina por los resultados alcanzados por los empleados de una empresa, al que se le debe fijar un juicio de calidad, se puede inferir, que para medir el rendimiento laboral se debe cuantificar los logros de los empleados. Este desempeño es situacional, varía de una persona a otra y esto depende de diferentes factores, el interés del desempeño está enfocado en cómo el individuo se desenvuelve en su puesto de trabajo, está manifestado por las competencias laborales que se logren alcanzar, mismas que están integradas por: conocimientos, experiencia, habilidades, actitudes, motivaciones, entre otros; que son elementos contribuyentes para la obtención de resultados positivos esperados en una empresa.

El desempeño de los empleados puede hacer o deshacer un negocio. Son las autoridades de la organización quienes deben asegurarse de que su equipo sea productivo, eficiente y esté motivado. El estrés, los conflictos en el lugar de trabajo, la falta de comunicación y la falta de capacitación son algunos de los principales factores que afectan el desempeño laboral. Todos estos factores, y muchos otros, afectan el rendimiento y la productividad del trabajo. Los empleados felices son un 12 por ciento más productivos y obtienen mejores resultados que sus pares (Picincu, 2019).

Para evaluar el desempeño laboral se emplean dimensiones como competencias, rendimiento y compromiso institucional. Las competencias, son la capacidad de responder a las demandas individuales o sociales para realizar una actividad o completar una tarea determinada (Mukerji y Tripathi, 2014). La competencia conlleva el elegir y en otros casos adaptar procesos necesarios para la resolución de trabajos. El rendimiento, se basa en las habilidades y experiencia que se aplica dentro del contexto laboral, también es la forma en que el individuo procede frente a la culminación de un logro organizacional (Sonnentag y Frese, 2002). Hernández, et al., (2018) se refiere al compromiso institucional como la condición de identificación que un individuo tiene para con la organización en que labora.

1.1.3 Relación de la Gestión del Conocimiento y el Desempeño Laboral

Un elemento significativo para la innovación competitiva en las organizaciones es la eficaz GC, ya que estas facilitan el desarrollo de competencias que generan conocimiento organizacional, (El-Farr y Hosseingholizadeh, 2019). La GC es un sistema en la organización para garantizar que sus activos relacionados con el conocimiento se mejoren y se empleen de manera efectiva.

La GC supone un beneficio para las organizaciones públicas, ya que logra mejorar la calidad, eficacia y eficiencia en los servicios que ofrece. El uso de GC en las diferentes Instituciones Educativas, incluyendo la creación, el almacenamiento, distribución y difusión del conocimiento, son herramientas que ayudan a lograr objetivos; por ende, la mejora en el rendimiento, (Khakpour, 2015).

En la actualidad, las nuevas generaciones demandan cambios en el proceso educativo, y quienes lo forman deben superar sus debilidades, mismas que obstaculizan el buen desempeño en su labor (Joao, Sotolongo y Martínez, 2016). Los docentes, según Runhaar y Sanders (2014), se enfrentan a demandas crecientes, cada vez se les asigna mayores responsabilidades en los resultados de los estudiantes, de aquí la necesidad que estos tienen para mejorar su práctica y el intercambio de conocimientos se convierte en una herramienta eficiente para lograrlo. La GC

beneficia tanto a docentes como a la organización, a través del intercambio de conocimientos con colegas, se pueden generar nuevos conocimientos, suposiciones y opiniones que subyacen, las prácticas y los métodos se hacen públicos y se puede reflexionar sobre ellos, con frecuencia se estimula la discusión sobre teorías en uso. Por ejemplo, cuando los maestros intercambian sus formas de lidiar con ciertos comportamientos de los alumnos o cuando comparten métodos de enseñanza, pueden inspirarse mutuamente, este intercambio puede provocar discusiones y como tal puede dar lugar a nuevas ideas.

2. Materiales y métodos

La investigación empleada en el presente trabajo es descriptiva correlacional, descriptiva porque se investigó el comportamiento del sujeto (Díaz, 2013) y la investigación correlacional que proporcionó el grado de relación que tienen las dos variables que se estudian en esta investigación; gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativa Fiscales de la zona 8 del Ecuador 2019 (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Como técnica de instrumento de investigación, se empleó un análisis documental, que permitió recolectar la información bibliográfica necesaria, además se usó la encuesta como técnica de recolección de datos; la cual, se efectuó de forma virtual, misma que está formada por un cuestionario de 28 preguntas, tomando de base las establecidas en la investigación de (Veliz, 2016) que previamente fueron aprobadas por tres expertos en el tema.

En esta investigación se encuestaron a docentes de las Instituciones Educativas Fiscales de la zona 8, que comprenden las ciudades de Guayaquil, Durán y Samborondón, 2019. Se empleó una población finita formada por 9716 docentes de Instituciones Educativas. La muestra 260 docentes, confiabilidad del 95%, se aplicó de forma aleatoria estratificada, debido a que se tomó en cuenta el tamaño poblacional de cada cantón perteneciente a la zona 8, quedando segmentada de la siguiente forma:

Tabla 2: Segmentos de muestra

SEGMENTOS	POBLACIÓN	%	MUESTRA
Guayaquil	8651	0,89	232
Samborondon	282	0,03	8
Duran	783	0,08	20
	9716	1,00	260

Elaborado por: Mónica Chávez y Ericka Henríquez

Los datos que se obtuvieron en la encuesta fueron procesados por Software Estadístico R.

3. Resultados

Los resultados que se presentan son producto de las encuestas efectuada a 260 docentes de las Instituciones educativa pública de la zona 8 de Ecuador. Se analizaron las variables cualitativas, que se refieren a las características o atributos propios del objeto de estudio, (Carballo y Guelmes, 2016); para obtener así, el coeficiente de correlación de Pearson, el que a través de un estudio mide la relación existente entre dos variables, mismas que pueden resultar positivas o negativas (Hernández-Lalinde, 2018). El cuestionario está compuesto por 28 preguntas, clasificadas de acuerdo a las dimensiones de las variables presentadas en la Tabla 3. Así mismo, para la establecer la validez y confiabilidad de la encuesta se utiliza el estadístico alpha de Cronbach (Rosales, Torres y Ruiz, 2019) la cual se la ilustra en la tabla 4.

Tabla 3: Cuestionario

VARIABLE INDEPENDIENTE (VI): GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Dimensiones	Ítems
D1. Creación del conocimiento	<p>1. Las autoridades de la institución educativa en la que labora favorecen la adquisición de la información a través de la socialización de las experiencias del quehacer educativo.</p> <p>2. La información que se obtiene por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la institución educativa.</p> <p>3. En la institución la modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.</p>
D2. Transferencia y almacenamiento del conocimiento	<p>4. Existen procesos de recolección de propuestas de conocimientos o experiencias del personal docente en la institución que labora.</p> <p>5. La rotación de personal causa pérdida de conocimientos o experiencias en la institución educativa.</p> <p>6. Los procesos de aprendizaje que se emplean en la institución, son documentados a través de manuales, estándares, normas de calidad, entre otros.</p> <p>7. En la institución que labora existen procesos que incluyen el intercambio de conocimientos o experiencias entre pares.</p> <p>8. Los docentes de la institución en la que labora, comparten continuamente sus conocimientos metodológicos.</p> <p>9. En la institución existen protocolos para distribuir las propuestas de los colaboradores, una vez evaluadas.</p>
D3. Aplicación y uso del conocimiento	<p>10. La institución ofrece oportunidades de capacitación para mejorar las habilidades de los colaboradores.</p> <p>11. La institución pone al alcance de sus educadores el material generado por las experiencias de otros docentes.</p> <p>12. La institución evalúa la aplicación de los conocimientos adquiridos mediante el material generado.</p> <p>13. La institución acepta mejoras de procesos o servicios de parte del personal docente.</p> <p>14. La institución propone mejoras de procesos o servicios al personal docente.</p> <p>15. La institución tiene espacios de infraestructura que favorece la creatividad.</p>

VARIABLE DEPENDIENTE (VD): DESEMPEÑO LABORAL

D1. Competencias	<p>16. La institución cuenta con un programa de mejoramiento continuo para el personal docente.</p> <p>17. Los trabajos que realiza el docente contribuyen con el logro de los objetivos de la institución.</p> <p>18. El perfil del docente está acorde a las habilidades específicas del puesto de trabajo.</p> <p>19. El personal docente recibe información adecuada acerca de la implementación de nuevas herramientas y su funcionamiento.</p>
D2. Rendimiento	<p>20. Aplica las TICs en la práctica docente.</p> <p>21. En la institución se aplican con frecuencia nuevas técnicas metodológicas para la enseñanza-aprendizaje.</p> <p>22. Utiliza plataformas virtuales que ayuden en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>23. Emplea herramientas tecnológicas en su gestión administrativa interna como docente.</p>
D3. Compromiso Institucional	<p>24. En la institución existen oportunidades para ascender profesionalmente.</p> <p>25. En la institución existen oportunidades para ocupar cargos académicos.</p> <p>26. Asume los valores institucionales en su accionar.</p> <p>27. Demuestra sentido de pertenencia a la institución.</p> <p>28. Se siente satisfecho con el ambiente y la cultura organizacional de la institución.</p>

Elaborado por: Mónica Chávez y Ericka Henríquez

Tabla 4: Alpha de Cronbach

raw_alpha	std.alpha	G6(smc)	average_r
0.98	0.98	0.99	0.63

95% confidence boundaries

Elaborado por: Mónica Chávez y Ericka Henríquez

En la tabla anterior se determina que el alpha de Cronbach es de 0.98 lo que indica que existe consistencia en la encuesta realizada. Según Araújo, Thiago, Watanabe, Pereira, Rosimeide, y Wagner (2018) la Lambda 6 de Guttman, es otro indicador de confiabilidad de la encuestada, y como se puede observar el G6(smc) es 0.99. Por tanto, se determina que el instrumento que se utiliza para la recolección de datos es válido y confiable estadísticamente. La correlación promedio entre los ítems, que se encuentra representada por average_r, demuestra que existe una asociación entre los ítems aceptable dado que el estadístico es de 0.63. El intervalo de confianza es del 95% como se observa en la tabla.

Para la presente investigación se establece un modelo de ecuaciones estructurales. Las variables observables se las ilustran en la encuesta realizada a los 260 docentes de las Instituciones educativa pública de la zona 8 de Ecuador. De esta manera y de acuerdo a lo indicado por Zurita, González, Rodríguez y Pérez (2016), las variables exógenas, que son observables, se encuentran relacionadas de forma unidireccional con las variables latentes que en la presente investigación son: Gestión del conocimiento y el desempeño laboral.

Anteriormente se establece la relación que existe entre: competencias, rendimiento y compromiso institucional del docente con el desempeño laboral. De esta manera, las preguntas relacionadas a las variables de competencia, rendimiento y compromiso institucional que se las dimensiona con las preguntas que van de la 16 hasta la 28 tal como lo ilustra la tabla 3. Así mismo, la variable gestión del conocimiento, y de acuerdo con la teoría anteriormente citada, se la relaciona con la creación del conocimiento, transferencia y almacenamiento del conocimiento y aplicación y uso del conocimiento. En la presente investigación las variables de creación, transferencia y aplicación se las dimensiona desde la pregunta 1 hasta la pregunta 15.

El modelo que se utiliza establece una relación existente entre el desempeño laboral y la gestión del conocimiento. El programa que se utiliza para dimensionar las variables descritas y encontrar la relación en las variables dependiente e independiente es el programa R. El lenguaje de programación que se utiliza para demostrar la relación es:

```
ecu_estr <- 'CG =~ P1 + P2 + P3 TC =~ P4 + P5 + P6 + P7 + P8 + P9 AC =~ P10 + P11 + P12 + P13 + P14 + P15 COMP =~ P16 + P17 + P18 + P19 + P20 REN =~ P21 + P22 + P23 COMPR =~ P24 + P25 + P26 + P27 + P28 GC =~ COMP + REN + COMPR DL =~ CG + TC + AC DL ~ GC'
```

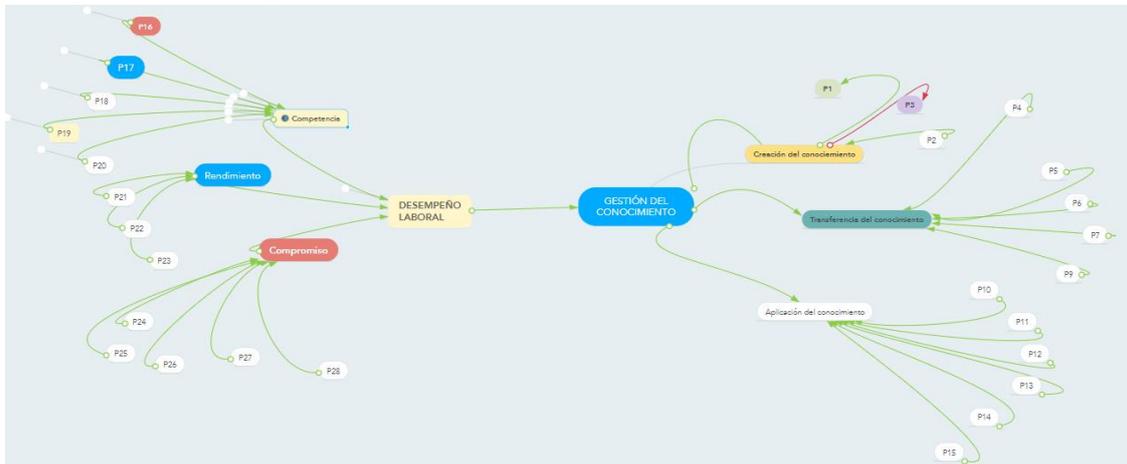
Donde,

CG = Creación del conocimiento
TC = Transferencia y almacenamiento del conocimiento
AC = Aplicación y uso del conocimiento
COMP = Competencia
REN = Rendimiento
COMPR = Comportamiento

GC = Gestión del conocimiento
 DL = Desempeño laboral

La siguiente figura ilustra la conformación de las dimensiones de las variables latentes

Figura 4. Conformación de dimensiones de variable



Elaborado por: Mónica Chávez y Ericka Henríquez

A través del paquete lavaan, el cual es el que se utiliza para modelos de ecuaciones estructurales, se corre el modelo propuesto con el objetivo de encontrar la relación entre la variable independiente, que en esta investigación es la gestión del conocimiento, y la variable dependiente que es el desempeño laboral.

Tabla 5: Creación del conocimiento

Preguntas	Coefficiente de correlación
P1	0.970
P2	0.963
P3	0.944

Elaborado por: Mónica Chávez y Ericka Henríquez

Tabla 6: Transferencia y almacenamiento del conocimiento

Preguntas	Coefficiente de correlación
P4	0.916
P5	0.215
P6	0.911
P7	0.821
P8	0.842
P9	0.939

Elaborado por: Mónica Chávez y Ericka Henríquez

Tabla 7: Aplicación y uso del conocimiento

Preguntas	Coefficiente de correlación
P10	0.904
P11	0.876
P12	0.949
P13	0.954
P14	0.949
P15	0.777

Elaborado por: Mónica Chávez y Ericka Henríquez

Las tres tablas anteriores ilustran la correlación existente entre las variables que se dimensionan para observar la variable Gestión del conocimiento. Las siguientes tres tablas indican el nivel de correlación existente entre las preguntas realizadas con las variables latentes.

Tabla 8: Competencia

Preguntas	Coefficiente de correlación
P16	0.881
P17	0.700
P18	0.771
P19	0.945
P20	0.506

Elaborado por: Mónica Chávez y Ericka Henríquez

Tabla 9: Rendimiento

Preguntas	Coefficiente de correlación
P21	0.952
P22	0.777
P23	0.723

Elaborado por: Mónica Chávez y Ericka Henríquez

Tabla 10: Compromiso

Preguntas	Coefficiente de correlación
P24	0.812
P25	0.852
P26	0.399
P27	0.383
P28	0.899

Elaborado por: Mónica Chávez y Ericka Henríquez

A continuación, se establece la correlación existen entre las variables dimensionadas con las variables tanto independiente como dependiente.

Tabla 11: Desempeño laboral

Preguntas	Coefficiente de correlación
Competencia	0.992
Rendimiento	0.989
Compromiso	0.966

Elaborado por: Mónica Chávez y Ericka Henríquez

Tabla 12: Gestión del conocimiento

Preguntas	Coefficiente de correlación
Creación del conocimiento	0.965
Transferencia y almacenamiento del conocimiento	0.992
Aplicación y uso del conocimiento	0.991

Elaborado por: Mónica Chávez y Ericka Henríquez

Dado que se ha dimensionado las variables independiente y dependiente se obtiene el coeficiente de correlación del desempeño laboral y gestión del conocimiento dando como resultado 0.984. Se observa que las variables están directamente relacionadas.

4. Conclusiones y discusiones

Para la investigación, se contó con la participación de los docentes que laboran en las Instituciones educativas públicas de la zona 8, que comprenden las ciudades de Guayaquil, Durán y Samborondón, de Ecuador. Luego del desarrollo de esta investigación, se concluyó, que la gestión del conocimiento está relacionada con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas fiscales de la zona 8, Ecuador.

La literatura, demuestra que las organizaciones se ponderan a través del conocimiento generado por su talento humano. Para las IE, el término Gestión del Conocimiento resulta novedoso, a pesar que en el ámbito empresarial se mantiene latente, más aún con el desarrollo tecnológico en el que se vive. Sin embargo, es necesario entender que, por medio de esta herramienta, los docentes pueden recoger y nutrir a su planta docente con el conocimiento de estrategias, habilidades, técnicas de sus docentes.

El resultado de esta investigación, es congruente con el efectuado en otros estudios. El realizado en una Universidad de Jordania por Masadeh (2017), realizando encuestas en donde se aplicó el modelo de ecuación estructural, empleado también en la presente investigación, por el cual confirmó la hipótesis de relación entre la GC y el desempeño laboral del profesorado de esta Universidad.

Khakpour (2015), en su investigación sobre la Gestión del conocimiento en las organizaciones educativas, señala que a pesar que la GC es beneficiosa en los centros educativos, esta presenta grandes desafíos, como la tecnología, además de dificultades al momento en que los docentes estén dispuestos a compartir los conocimientos con sus pares. Este autor sostiene además que una buena aplicación de la GC logra la eficacia y eficiencia entre los colaboradores de la institución.

La práctica de la GC en las IE, suponen una estrategia organizacional que sirve de apoyo al personal docente para la construcción de una combinación de prácticas que son consistentes y complementarias para satisfacer el objetivo principal de la organización educativa. La circulación del conocimiento en las IE, a través del conocimiento tácito y explícito permite la consolidación de los conocimientos dentro de la institución.

Si los centros educativos aplican la GC, conlleva a cambios en la mentalidad de los docentes en las políticas institucionales, en integrar una cultura de conocimientos compartidos, incorporar las TIC a su quehacer diario, además de implementar una gestión pedagógica, documental y de organización, lo que permitirá establecer estructuras sólidas en su transformación.

La GC forma parte de la administración en las organizaciones, y como herramienta del desarrollo del capital intelectual, estas hacen uso de este instrumento, para que la información, destrezas y habilidades de sus colaboradores sean transmitidas de forma eficiente y ordenada al interior de ellas (Naranjo y Rodríguez, 2016), tomando en cuenta a estos autores, se recomienda la implementación de un proceso de espiral de creación de conocimiento para IE, para que a través de sus procesos generadores de conocimiento, permitan a los docentes potenciar sus habilidades, destrezas y competencias; y así ayudar activamente en la mejora del proceso en el quehacer educativo (Esquivel, León y Castellanos, 2017).

Tomando como base, el espiral de creación de conocimientos para IE, se propone:

- ✓ Socialización, reuniones entre autoridades y docentes, para compartir experiencias e ideas sobre metodología y demás conocimientos educativos.
- ✓ Externalización, conceptualización de los conocimientos creados.
- ✓ Combinación, creación de documentación, base de datos compartida entre docentes.
- ✓ Internalización, apropiación del conocimiento de forma individual por los docentes, poniéndolo en práctica en su labor diaria.

Referencias Bibliográficas

- Agudelo, M., Alveiro, C., Saavedra, B. y Ramiro, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista científica Visión de futuro*, 1-20.
- Alcoba, J. y Hernández, N. (2014). *E-learning y gestión del conocimiento*. Editorial Miño y Dávila.
- Araújo, E., Thiago, S., Watanabe, P., Pereira, M., Rosimeide, S. y Wagner, C. (2018). Fidedignidade de um questionário de comportamento sedentário em escolares. *Revista Brasileira Em Promocao Da Saude*, 31(3)
doi:<http://bibliotecas.ups.edu.ec:2099/10.5020/18061230.2018.7332>
- Calvo, O. (2018). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño*, 140-163.
- Carballo, M. y Guelmes, E. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Universidad y sociedad, Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 140-150.

- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Cóndor, B. y Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista Cátedra*, 116-131.
- Díaz, C. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- El-Farr, H. y Hosseingholizadeh, R. (2019). Aligning Human Resource Management with Knowledge Management for Better Organizational Performance: How Human Resource Practices Support Knowledge Management Strategies? *IntechOpen*, 28.
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 2.
- Esquivel, Á., León, R. y Castellanos, G. (2017). Mejora continua de los procesos de gestión del conocimiento en instituciones de educación superior ecuatorianas. *Rev retos, Camagüey*, v. 11, n. 2, 56-72.
- Fernandes, D., Sotolongo, M. y Martínez, C. (2016). La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior. *Form. Univ. vol.9 no.5 La Serena*, 15-24.
- Galaz, A., Jiménez, M. y Díaz, Á. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles educativos, México*, v. 41, 177-199.
- García, S. y Cantón, I. (2016). Revisión de experiencias sobre gestión del conocimiento en organizaciones educativas. *Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento*, 178-191.
- Hernández, B. et al. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo educativo*, 820-846.
- Hernández, J. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Revistaavft*, 587-595.
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación. Metodología de la investigación*. <https://doi.org/>- ISBN 978-92-75-32913-9
- INEVAL. (2016). *Resolución N.0 026-INEVAL-2016*. Quito.
- INEVAL. (2018). *Educación en Ecuador. Resultados PISA 2018 para del Desarrollo*. Quito: Editorial PISA-D.
- Joao, D., Sotolongo, M. y Martínez, C. (2016). Procedimiento para la evaluación del desempeño del personal docente en las universidades públicas angolanas. *Ing. Ind., La Habana*, v. 37, n. 2, 178-189.
- Khakpour, A. (2015). Knowledge Management in Educational Organizations: Opportunities and Challenges. *Knowledge Management Conference*, 9.
- Martínez, G., Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista Ra Ximhai*, 123-134.

- Masadeh, R. (2017). The Impact of Knowledge Management on Job Performance in Higher Education: The Case of the University of Jordan. *Journal of Enterprise Information Management. Journal of Enterprise Information Management.*, 244-262.
- Mendoza, H. y Mendoza, K. (2018). Gestión del conocimiento como herramienta para generar valor agregado a los procesos administrativos en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, extensión Chone. *Scielo*, 263-268.
- Minakata, A. (2009). Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción. *Sinéctica no.32*, 17-19.
- Ministerio de Educación. (2017). Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/MINEDUC-2017-00091-A.pdf>
- Ministerio de Educación. (2017). *Estándares de Calidad Educativa*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/publicaciones-estandares/>
- Ministerio de Educación. (2019). Obtenido de <https://educacion.gob.ec/estadisticas-amie/>
- Mukerji, S., & Tripathi, P. (2014). *Transnational Higher Education (2 volumen)*. Hershey, PA: IGI Global.
- Naranjo, S. y Rodríguez, D. (2016). El reto de la gestión del conocimiento en las instituciones de educación superior colombianas. *Folios, Bogotá*, n. 44, 151-164.
- Parada, J. (2018). Estrategias Gerenciales para el Reconocimiento del Desempeño Laboral Docente. *Mundo Fesc*, 14, 42-56.
- Picincu, A. (2019). *Factores que afectan el desempeño laboral*. Obtenido de <https://bizfluent.com/facts-5612348-causes-stress-organization-.html>
- Puertas, P., Ubago, J., Moreno, R., Padial, R., Martínez, A. y González, G. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 128-142.
- Ramírez, I., Espinoza, R., Santos, V., Campos, H. y Medina, J. (2016). La calidad educativa en el desempeño de los docentes del tercer año de bachillerato del Instituto Coello de la ciudad de Guayaquil. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*.
- Ramos, M. (2014). *Gestión de organizaciones*. Bolivia: Universidad Mayor, Real y Pontificie de San Francisco Xavier de Chuquisaca.
- Rojas, R. y Torres, C. (2017). La Gestión del Conocimiento basado en la Teoría de Nonaka y Takeuchi. *INNOVA Research Journal*, 30-37.
- Rosales, V., Torres, V. y Ruiz, L. (2019). Competitividad turística, análisis de validez y factorial de un instrumento, caso san felipe, baja california. *Economía, Sociedad y Territorio*, 19(61), 305-338. doi:<http://bibliotecas.ups.edu.ec:2099/10.22136/est20191344>
- Runhaar, P. y Sanders, K. (2014). Teachers' knowledge sharing: A study on the influence of work engagement, occupational self-efficacy and Human Resources Management on knowledge sharing. *Pedagogische Studien*, 397-410.
- Sonnentag, S. y Frese, M. (2002). *Performance concepts and performance theory*. In S. Sonnentag (Ed.). Oxford, UK : John Wiley & Sons .

Vanstralen, M. y López, K. (2018). Gestión del conocimiento en las instituciones educativas de Colombia. *Revista Vinculando*.

Veliz, A. (2016). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima, 2016*.
Obtenido de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7400/V%C3%A9liz_MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zurita, F., González, J., Rodríguez S. y Pérez, A. (2016). Autoconcepto, actividad física y familia: Análisis de un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista De Psicología Del Deporte*, 97-104. Obtenido de Autoconcepto, actividad física y familia: Análisis de un modelo de ecuaciones estructurales / self-concept, physical activity and family: Analysis of a structural equation model:
<https://bibliotecas.ups.edu.ec:2598/docview/2258228614?accountid=32861>