

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

**VICERRECTORADO
DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
ESTADO BARINAS**

**COORDINACIÓN
AREA DE POSTGRADO**

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNELLEZ
MUNICIPALIZADA SOSA**

Autor: Katuska Torres
Tutor: Msc. Morales Germán

Barinas, Junio de 2017

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"**



**Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado
Maestría en Ciencias de la Educación Superior
Mención: Docencia Universitaria**

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNELLEZ
MUNICIPALIZADA SOSA**

Caso: Sede Universitaria "Sosa" Parroquia Ciudad de Nutrias, Municipio
Sosa, Estado Barinas

Trabajo especial de grado presentado como requisito para optar al grado
de Magister en Docencia Universitaria

AUTORA: Katuska Torres
CI: 19.619.945
TUTOR: Mgs. German Morales

Barinas, Junio de 2017



UNIVERSIDAD NACIONAL
EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
Coordinación Área de Postgrado



ACTA DE ADMISIÓN

Siendo las 2:30 p.m. del día 27 de Junio de 2017 reunidos en la Coordinación del Área de Postgrado, del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los profesores: **DALIA GONZALEZ** (Jurado Principal Coordinadora UNELLEZ), **JOSÉ RODRIGUEZ** (Jurado Principal UFT), **GERMAN MORALES** (TUTOR), titulares de las Cédulas de Identidad N°: 12.203.348, 9.990.216, y 11.505.604 respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Técnica de Estudios de Postgrado del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según Resolución N° CTP/2017/04/50, de fecha 06/04/2017, Acta 02 Ordinaria, N° 50, como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado titulado: "**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNELLEZ MUNICIPALIZADA SOSA**" presentado por la Maestrante **KATIUSKA TORRES** titular de la cédula de identidad 19.619.945, con el cual aspira obtener el Grado Académico de Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación Superior Mención: Docencia Universitaria; quienes decidimos por unanimidad y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 31, de la Sección Cuarta de los Trabajos Técnicos, Trabajos Especiales de Grado, Trabajos de Grado y Tesis Doctorales del Reglamento de Estudios de Postgrado de la UNELLEZ, ADMITIR el Trabajo de Grado presentado y fijar la fecha de defensa pública, para el día 26 de Junio de 2017 a las 3.00 p.m.

Dando fe y en constancia de lo aquí señalado firman:

Dr. GERMAN MORALES
C. I. N° 11.505.604
(TUTOR COORDINADOR)

Dr. DALIA GONZALEZ
C.I. N° 12.203.348
(Jurado Principal Coordinadora UNELLEZ)



Dr. JOSÉ RODRIGUEZ
C.I. N° 9.990.216
(Jurado Principal UFT)



UNIVERSIDAD NACIONAL
EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
Coordinación Área de Postgrado



ACTA DE VEREDICTO

Siendo las 2:30 p.m. del día 27 de Junio de 2017 reunidos en la Coordinación del Área de Postgrado, del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los profesores: **DALIA GONZALEZ** (Jurado Principal Coordinadora UNELLEZ), **JOSÉ RODRIGUEZ** (Jurado Principal UFT), **GERMAN MORALES** (TUTOR), titulares de las Cédulas de Identidad N°: 12.203.348, 9.990.216 , y 11.505.604 respectivamente, miembros del Jurado Evaluador del Trabajo de Grado titulado "**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNELLEZ MUNICIPALIZADA SOSA**" presentado por la Maestrante **KATIUSKA TORRES** titular de la cédula de identidad 19.619.945, con el cual aspira obtener el Grado Académico de Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación Superior Mención: Docencia Universitaria; procedimos a dar apertura y a presenciar la sustentación de dicho trabajo por su ponente. Con una duración de treinta (30) minutos. Posteriormente, el participante respondió a las preguntas formuladas por el jurado y defendió sus opiniones. Cumplidas todas las fases de la defensa, el jurado después de sus deliberaciones por unanimidad, acordó **APROBAR** el Trabajo de Grado aquí señalado.

Dando fe y en constancia de lo aquí señalado firman:

Dr. **GERMAN MORALES**
C. I. N° 11.505.604
(TUTOR COORDINADOR)

Dra. **DALIA GONZALEZ**
C. I. N° 12.203.348
(Jurado Principal Coordinadora UNELLEZ)



Dr. **JOSE RODRIGUEZ**
C. I. N° 9.990.216
(Jurado Principal UFT)

CARTA ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Yo, **GERMÁN MORALES**, Portador de la Cedula de Identidad N° **V-11.505.604**, hago constar que he leído el proyecto titulado: **GESTIÓN DE CONOCIMIENTO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNELLEZ MUNICIPALIZADA SOSA** Caso: Sede Universitaria “Sosa” Parroquia Ciudad de Nutrias, Municipio Sosa Estado Barinas, presentado por la ciudadana: **KATIUSKA TORRES**, C.I: **19.619.945**. Para optar al grado de Magister en Educación Mención: Docencia Universitaria.

Considero que dicho trabajo, reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe

En la ciudad de _____, a los _____ días del mes de _____ 2017.

Nombre y Apellido: GERMAN MORALES

Firma de Aceptación del tutor

Fecha de entrega: _____

CARTA APROBACIÓN DEL TUTOR.

Yo, **GERMAN MORALES**, Portador de la Cedula de Identidad N° **V-11.505.604**, en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado: **GESTIÓN DE CONOCIMIENTO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNELLEZ MUNICIPALIZADA SOSA**, presentado por la ciudadana: **KATIUSKA KATERIN TORRES SANCHEZ**, para optar al Título de Magister Scientiarum en Docencia Universitaria, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Nutrias, a los _____ días del mes de _____ del año 2017.

Nombre y Apellido: _____

Firma de Aprobación del tutor

Fecha de entrega: _____

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, por ser creador de todas las cosas, a Él todo mi agradecimiento, por ser sinónimo de Amor, Sabiduría, Fortaleza y Comprensión en todo momento

*A mi familia, por todo el apoyo y la comprensión brindada durante el desarrollo de mis estudios de Maestría.
Infinitas Gracias...*

A la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, por brindarme la oportunidad de realizar mis estudios de perfeccionamiento académico

A mi Tutor Dr. German Morales, por su asesoramiento para llevar a cabo el desarrollo de este proyecto, por compartir su conocimiento y animarme a seguir creciendo intelectualmente

A Mi esposo Yunion Monzón, por brindarme su conocimiento, su amistad, su ayuda desinteresada, su tiempo, infinitas gracias

A mis compañeros de Maestría, con quienes compartí momentos de alegría y tristeza, gracias por brindarme su amistad

Katiuska Torres.

DEDICATORIA

A DIOS, por brindarme sabiduría para realizar este trabajo de grado

A mi familia, en especial a mi Madre por ser pilar fundamentales en mi vida

*A Yunior Monzón por su paciencia y apoyo durante la realización de este
Trabajo de Grado*

Katiuska Torres

ÍNDICE GENERAL

	pp.
ACEPTACIÓN DE TUTOR.....	iii
APROBACION DEL TUTOR.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vii
LISTA DE CUADROS.....	ix
LISTA DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I.....	5
EL PROBLEMA.....	5
Planteamiento del problema.....	5
Objetivos de la investigación.....	13
Objetivo General.....	13
Objetivos Específicos.....	13
Justificación.....	14
Alcances y Limitaciones.....	15
II MARCO TEÓRICO.....	16
Antecedentes de la Investigación.....	16
Antecedentes Históricos.....	17
Antecedentes Investigativos.....	22
Bases Teóricas.....	30
Conocimiento.....	30
Gestión del Conocimiento.....	32
actividades principales de la Gestión del Conocimiento	36
La gestión del conocimiento en los procesos	
universitarios.....	39
Herramientas que soportan la gestión del conocimiento	43
El Rol del Docente.....	44
Desempeño Laboral Docente.....	46
Factores del Desempeño Laboral Docente.....	47
Campos de Acción del Desempeño Laboral Docente...	50
Bases Legales.....	56

Definición de Términos.....	60
Sistema de Variable.....	61
III MARCO METODOLÓGICO.....	64
Tipo de Investigación.....	64
Diseño de Investigación.....	64
Población.....	66
Muestra.....	66
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	67
Validez y Confiabilidad de los Instrumentos.....	69
Técnica de Análisis de Datos.....	70
IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	72
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	96
REFERENCIAS.....	100
ANEXOS.....	103
Instrumento de recolección de Datos.....	104
Formato de validación de instrumento de recolección de Datos	106
Confiabilidad del instrumento	113

LISTA DE CUADROS

		pp.
1	Operacionalización de las variables.....	63
2	Gestión del Conocimiento.....	73
3	Gestión del Conocimiento.....	75
4	Gestión del Conocimiento.....	77
5	Gestión del Conocimiento.....	79
6	Gestión del Conocimiento.....	81
7	Desempeño Laboral Docente.....	83
8	Desempeño Laboral Docente.....	85
9	Desempeño Laboral Docente.....	87
10	Desempeño Laboral Docente.....	89
11	Desempeño Laboral Docente.....	92
12	Desempeño Laboral Docente.....	94

LISTA DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	pp.
1 Gestión del Conocimiento.....	73
2 Gestión del Conocimiento.....	74
3 Gestión del Conocimiento.....	75
4 Gestión del Conocimiento.....	76
5 Gestión del Conocimiento.....	77
6 Gestión del Conocimiento.....	78
7 Gestión del Conocimiento.....	79
8 Gestión del Conocimiento.....	80
9 Gestión del Conocimiento.....	81
10 Gestión del Conocimiento.....	82
11 Desempeño Laboral Docente.....	83
12 Desempeño Laboral Docente.....	85
13 Desempeño Laboral Docente.....	87
14 Desempeño Laboral Docente.....	89
15 Desempeño Laboral Docente.....	90
16 Desempeño Laboral Docente.....	92
17 Desempeño Laboral Docente.....	94



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"**

**VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
MENCIÓN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**GESTIÓN DE CONOCIMIENTO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNELLEZ
MUNICIPALIZADA SOSA**

Caso: Sede Universitaria "Sosa" Parroquia Ciudad de Nutrias, Municipio
Sosa Estado Barinas

Autora: Katuska Torres

Tutor: German Morales

Fecha: Junio 2017

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la importancia de la gestión de conocimiento para mejorar el desempeño laboral del personal de la UNELLEZ Municipalizada "Sosa" Municipio Pedro Felipe Sosa del Estado Barinas. Se realizó bajo la línea de investigación referida a la Reforma Universitaria y Docencia. Metodológicamente se ubica en un paradigma cuantitativo, apoyado en una investigación de campo no experimental, enmarcada en un estudio descriptivo, con una población de cuarenta y dos (42) docentes De la UNELLEZ Municipalizada "Sosa" Municipio Pedro Felipe Sosa, Estado Barinas, la muestra estuvo conformada por 17 profesores. Para obtener la información se empleó la técnica de la encuesta y esta se registró en un instrumento de tipo cuestionario, el cual se sometió al juicio de tres expertos para su validación uno (01) en metodología y dos (02) en Docencia Universitaria y la confiabilidad se hizo a través del coeficiente Alfa de Cronbach, donde se obtuvo que la confiabilidad del instrumento es de 0,88. Luego de aplicar el instrumento, los datos se agruparon según la dimensión de la variable. Seguidamente se calculó la estadística descriptiva de frecuencia y porcentajes, para llevarla a gráficos circulares y hacer su interpretación lo que permitió llegar a la conclusión que en el contexto social actual existen evidencias y propuestas para transformar los elementos y estructuras organizacionales en función del aprendizaje para la constante búsqueda del conocimiento, así pues, mediante la gestión del conocimiento se logre una educación individualizada, flexible y adaptada a las necesidades concretas de cada uno de los individuos.

Descriptor: Gestión del Conocimiento, Desempeño Laboral.



**NATIONAL EXPERIMENTAL UNIVERSITY
OF THE WESTERN PLAINS
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICE-RECTORATE OF PLANNING AND SOCIAL DEVELOPMENT
POSTGRADUATE COORDINATION
MASTERS IN HIGHER EDUCATION SCIENCES
UNIVERSITY TEACHING MESSAGE**

**KNOWLEDGE MANAGEMENT TO IMPROVE THE WORK
PERFORMANCE OF TEACHERS OF UNELLEZ MUNICIPALITY SOSA**
Case: University Headquarters "Sosa" Parroquia City of Nutrias, Municipality
Sosa State Barinas

Author: Katiuska Torres

Tutor: German Morales

Date: Juny 2017

ABSTRACT

The present study had as objective to analyze the importance of the knowledge management to improve the labor performance of the personnel of the UNELLEZ Municipality "Sosa" Municipality Pedro Felipe Sosa of the Barinas State. It was carried out under the research line referred to the University Reform and Teaching. Methodologically, it is located in a quantitative paradigm, supported by non-experimental field research, framed in a descriptive study, with a population of forty-two (42) teachers from the UNELLEZ Municipality "Sosa" Municipality Pedro Felipe Sosa, Barinas State, Sample was made up of 17 teachers. To obtain the information, the survey technique was used and it was registered in a questionnaire type instrument, which was submitted to the judgment of three experts for validation one (01) in methodology and two (02) in University Teaching and Reliability was done through Cronbach's Alpha coefficient, where it was obtained that the reliability of the instrument is of 0.88. After applying the instrument, the data were grouped according to the dimension of the variable. The descriptive statistics of frequency and percentages were then calculated to take them to pie charts and to interpret them, which allowed us to conclude that in the current social context there are evidences and proposals for transforming organizational elements and structures in function of learning for the Constant search for knowledge, thus, through the management of knowledge, an individualized education, flexible and adapted to the specific needs of each individual..

Descriptor: Knowledge Management, Work Performance.

INTRODUCCIÓN

La educación, a través del tiempo ha venido experimentado continuos cambios, los cuales no solamente es el resultado de su propio accionar e interacción con el talento humano, sino también por las inducciones continuas que generan transformaciones intencionadas, que se han generado en los diferentes campos del saber, al igual que en todos los escenarios del contexto globalizador. Por tal razón, las organizaciones (entiéndase por esta universidad) tienden a generar acciones protagónicas y antagónicas, dependiendo de su naturaleza, por lo que, estas se deben adecuar a las necesidades surgidas en el ámbito educativo, sobre todo en una sociedad cada día más exigente en todos sus ámbitos.

Ante las exigencias que requieren las universidades hoy día, está la de contar con una gerencia de altura, que se maneje con una comunicación eficaz, que la determine un estilo de liderazgo proactivo con todo su componente de trabajadores y en especial con su equipo de profesores, porque estos deben ir a la par en su función con el rol que los determine, con un perfil acorde a un excelente trabajo en su praxis, lo que incide de manera directa en el buen desempeño docente, dentro como fuera del aula; porque debe estar sincronizado con los cambios y necesidades generadas en el sistema educativo, al igual que en la sociedad, producto de las disposiciones que promueve el Estado venezolano.

Por tal motivo, la investigación en proceso, está dirigida a analizar la importancia de la gestión de conocimiento para mejorar el desempeño laboral del personal docente de la Unellez Municipalizada Sosa. Por tal motivo es oportuno aludir que en el contexto de las instituciones de educación universitarias, hoy día, se establece que el conocimiento es el arbitrio más válido y útil en todos los perímetros de la preparación laboral, según Ávila (2001). En consecuencia, plantea que: “el poder organizacional, personal y

profesional girara más en las capacidades intelectuales y de asistencia que se demuestren y practiquen y no en los recursos y equipos materiales como tal” (P. 36).

De acuerdo con lo expresado anteriormente, en un futuro próximo el conocimiento estará en manos de personas que posean y lleven a la practica el mismo conocimiento, los sectores político, económico, social, salud, el educativo, cultural y recreativo, se han venido sustentando en nuevos paradigmas del conocimiento, de acuerdo con sus necesidades e intereses de cada área.

De este modo, el campo organizacional de hoy es el reflejo de una nueva perspectiva basada en las acciones que se suscitaron a raíz del proceso de globalización, como uno de los grandes fenómenos y mitos del siglo XX, y con la puesta en marcha de las nuevas tecnologías de información y comunicación. Por esta razón existe una necesidad imperante de cambio organizacional para adaptarse a las nuevas exigencias de un enfoque distinto en las organizaciones, como producto de un movimiento cambiante actualizado donde se sitúa un novedoso proceso de gestión del conocimiento como una manera distinta de orientar el capital intelectual de la organización.

Además, dentro de las características que igualan a la sociedad del conocimiento, se ha generado el proceso de gestión del conocimiento, básicamente en las organizaciones empresariales; no obstante es un proceso que se puede aplicar en todos los ámbitos institucionales donde se quiera trabajar con y por el conocimiento. Es por ello, que en el ambiente universitario se puede hablar del proceso de gestión del conocimiento ya que este conduce a la búsqueda, al análisis, interpretación y comprensión de la información para generar el saber.

Es necesario señalar, que el termino gestión del conocimiento se define y caracteriza de acuerdo con los aportes que surgieron de la información derivada y analizada en el actual estudio como una de las capacidades más

relevantes para situar el aprendizaje dentro de un nuevo ambiente de interacción comunicativa aspecto que es descrito en el marco teórico. De este modo la figura del docente universitario en perspectiva, se integra al proceso de gestión del conocimiento por medio de nuevas competencias en el escenario de un contexto virtual de aprendizaje.

Por otra parte, las instituciones de educación universitarias requieren de Gerentes con mentes transformadoras de equipos, como también tener un sentido humanista, en aquellas formas de ser o de comportarse con el talento que manejan, llevándolos al desarrollo de su Ser y orientar su conducta en valores. Así mismo, ellos forman parte de los objetos, acciones y actitudes que el hombre persigue por considerarlos valiosos. De allí, es muy importante que se actualice y capacite al docente para que cumpla con un verdadero desempeño en enseñar, con sentido crítico, para que todos los estudiantes se socialicen, aprendan a respetar, ser honestos, tolerantes, responsables, solidarios, a desarrollar la amistad, la paz y a colaborar con cualquier persona que necesite de su ayuda; al inculcar estos valores por parte de los profesores, los estudiantes se van formando como personas de principios.

Reflexionando en torno a la importancia de las ideas enunciadas y en relación contextual expresada en los párrafos que preceden, surgió la inquietud de realizar el presente estudio de investigación, centrando su interés en analizar la gestión de conocimiento para mejorar el desempeño laboral del personal docente de la unellez municipalizada sosa, a fin de que quede fundamentadas las competencias que debe construir el docente universitario para contribuir con la gestión del conocimiento, como un aporte a la educación superior venezolana, siguiendo el esquema de avances y transformación que se desarrolla, en la mayoría de las instituciones Latinoamericanas y del Caribe.

Finalmente es conveniente señalar que la investigación se estructuró de la siguiente manera:

Capítulo I, Planteamiento de Problema, donde se señala la problemática estudiada con la implicación de una serie de interrogantes que sustentaron la naturaleza del estudio.

Capítulo II, Marco Teórico donde se especifica el marco de sustentación teórica.

Capítulo III, Marco Metodológico, contiene el diseño metodológico.

Capítulo IV, Análisis e Interpretación de Resultados. Contiene el análisis de la información para aportar los resultados del estudio.

Capítulo V, Conclusiones y recomendaciones.

Por último se presentan las referencias y anexos del estudio.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

A principios del siglo XXI, se ha reconocido la necesidad de entender y medir la actividad de gestión de conocimientos para que las organizaciones y sus sistemas puedan mejorar lo que hacen en donde las administraciones desarrollen políticas que promuevan estos beneficios. Davenport y Prusak, (2001) plantean que: “Las organizaciones están utilizando nuevos enfoques administrativos, en el cual el valor reside en las personas en donde información y conocimiento están generando una nueva sociedad en el mundo de hoy” (P.61). Es así, como las organizaciones saludables generan y usan conocimiento, a medida que estas interactúan con sus entornos, absorben información, la convierten en conocimiento, llevan a cabo acciones sobre la base de la combinación de ese conocimiento y de sus experiencias, valores y normas internas. Sienten y responden. Sin conocimiento, una organización no se podría organizar a sí misma.

En este mismo orden de ideas, la sociedad del conocimiento posee como dispositivos fundamentales los adelantos tecnológicos vinculados a las características de la digitalización y virtualización donde se puedan representar de una manera electrónica, fenómenos, procesos, textos, objetos e imágenes; que al mismo tiempo se incorpora a la acción organizacional de la utilización de videos, gráficas, videoconferencias, simulaciones, animaciones uso de internet, bibliotecas virtuales entre otras

Aplicaciones y usos. Sin embargo a pesar del interés de una nueva perspectiva organizacional tecnológica, se puede coincidir en lo señalado por Castells (1998), que:

Dentro de la sociedad del conocimiento, la revolución de la tecnología actual no está centrada en el conocimiento y en la información sino en la aplicación del conocimiento y de la información, fundamentándose en el fin de generar nuevos conocimientos en un círculo de retroalimentación acumulativo, entre la invención y sus usos. (p.8)

Haciendo énfasis a la cita anterior, es necesario reconocer que la gente aprende a diversificar conocimiento y experiencia para fortalecer habilidades y la creatividad, de esta manera aumenta la capacidad para comprender los cambios que se están generando. La gente está experimentando un proceso bajo un nuevo marco de actualización proveniente del desarrollo tecnológico sustentado especialmente en nuevas tecnologías de información y comunicación de los nuevos modelos gerenciales, donde los principios básicos son aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir con los demás y por último aprender a ser; esto tiene un nuevo significado en la gestión del conocimiento como nuevo paradigma.

En el contexto administrativo, la sociedad de la información y la sociedad del conocimiento son una etapa más en el proceso permanente de desarrollo, en donde los seres humanos dejan de ser sujetos pasivos para transformarse en sujeto activo que facilita las mejoras de los procesos productivos, además estimula la introducción de valores para asumir retos importantes y singular en la era actual, y así superar en ese nuevo camino; miedos al fracaso, rechazo, críticas, esquemas tradicionales de jerarquía y de romper con viejos esquemas mentales que tanto daño genera a lo interno y externo de las diferentes organizaciones. En concordancia con planteado, Parra (2004) precisa que la gestión del conocimiento es:

La capacidad que tienen las personas de crear y generar nuevas ideas basándose en algo ya hecho, un mejoramiento, que se debe materializar en servicios, productos o sistemas para ponerlo a disposición de otras personas y sobre todo aprovecharla para el beneficio propio y de la organización, esto se logra combinando experiencia, habilidades y conocimiento del proceso (p.70).

De allí, que la nueva misión de la gestión del conocimiento como modelo gerencial, parte de la premisa de generar – introducir nuevas reglas de juego con el propósito de crear sinergia y empatía como estrategia exitosa para promover adaptabilidad, autocontrol, confiabilidad, iniciativa y desarrollo personal, para así mejorar el desempeño docente; a su vez utilizando los desarrollos tecnológicos como valor estratégico, con el propósito de fortalecer el capital humano y evitar que se vean afectados por las exigencias de la nueva visión que se tiene sobre el nuevo concepto de trabajo.

Por tales razones, la gestión del conocimiento apunta a crear valor a partir de activos intangibles de la organización. Es el proceso de captura de la pericia colectiva de una compañía en cualquier lugar donde reside en bases de datos, papel o mente de las personas y su distribución hacia cualquier lugar donde ayude a producir los mejores resultados. Lo que se busca es llevar el conocimiento correcto en la forma y momento preciso a personas adecuadas para que puedan comprenderlo y tomar mejores decisiones.

Dentro de ésta perspectiva, Díaz (2007) señala que éste nuevo paradigma se define como “el esfuerzo que hacen las organizaciones por conseguir, organizar, distribuir y compartir los conocimientos entre todos empleados” (p.82). Esta nueva práctica quiebra la vieja concepción de los modelos tradicionales en las organizaciones, ya que su reto es insertarse al entorno competitivo global, y la forma de sobrevivir, a través de la implementación de este modelo alternativo donde el sentido piramidal pasa a ser sustituido por el modelo horizontal. Este enfoque, ha traído muchos

seguidores debido a que los flujos gerenciales han producido mejoras y ha sido clave para impulsar cambios en este contexto, esto es debido, a la velocidad de los desarrollos tecnológicos que ejercen una presión adicional sobre la organización y los recursos humanos, ello implica contar con fuerza de trabajo entrenada, multifuncional, con equipos de trabajos que acepten retos y puedan manejarse en ambientes inciertos.

Dentro de éste marco, los administradores piensan que el conocimiento es un recurso intangible y no puede ser medido de forma cuantitativa, lo cual conlleva a no generar valor, no poderse plasmar en una estadística Nonaka, (1995). Por consiguiente, manifiesta que “los retos que las organizaciones implican estar en continuos movimientos sin perder el equilibrio, lo único que está realmente claro es que la organización, debe ser flexible y capaz de adaptarse” (P. 75). En medio de nuevas exigencias de negocios, la gerencia de recursos humanos tiene un papel crucial como es participar cada vez más activamente en el nivel estratégico de la organización, pero ello no es fácil, implica un cambio profundo donde se exigen compromisos de los miembros que integran la organización.

En este sentido, Godoy (2006) expresa que “en Venezuela este enfoque apenas comienza a tomar relevancia, motivado a que cada día las organizaciones inteligentes necesitan estar más actualizadas, además ser capaces de responder de forma exitosa a las necesidades de los estudiantes” (P. 95). La gestión del conocimiento es un nuevo estilo de gestión donde el valor reside en el conocimiento y este es la palanca para los cambios que utilizan los líderes para transformar, agregar valor y fomentar una nueva cultura organizacional con el propósito de romper las viejas prácticas gerenciales.

Esta nueva práctica, creación, valor, conocimiento sobre bienes o servicios se ha convertido en fórmula de rentabilidad organizacional y estrategia de crecimiento en aquellas organizaciones que invierten en tecnología, le dan a la gente su justo valor, además la oportunidad que sean

sus propios líderes en cada uno de sus procesos. Por ello, la relación hombre–sociedad–aprendizaje necesita la suma de la mayor cantidad posible de información y entorno en el cual se aprende. De este modo, Morín (1999) afirma que “lo global es más que el contexto: es el conjunto que contiene partes diversas ligadas de manera inter–retroactiva u organizacional” (p.11). De esa manera, el mismo autor reporta “una sociedad es más que un contexto: es un todo organizador del cual hacemos parte nosotros” (p.12). Entonces, las unidades complejas, como el ser humano o la sociedad, son multidimensionales; el ser humano es a la vez biológico, psíquico, social, afectivo, racional. La sociedad comporta dimensiones históricas, económicas, religiosas.

Dado el esbozo anterior, se puede decir que el conocimiento pertinente debe reconocer esa multidimensionalidad e insertar sus informaciones. Visto de ésta forma, el reto que debe enfrentar la sociedad con las instituciones en la actualidad es la atención y estudio de la gestión del conocimiento, el mismo deberá ser abordado en todas sus vertientes: política, económica, social, educativa, también axiológico, debido a la trascendencia de hechos y fenómenos desarrollados en el contexto, incidentes en la conformación ineludible del nuevo orden mundial, siendo la universidad un espacio que no escapa a esta realidad.

Por su parte Trejo (2001), afirma que “la universidad venezolana en los últimos diez (10) años ha abierto nuevos e innumerables espacios para la participación de la sociedad” (p.56), de ahí que otros requerimientos y escenarios se han hecho presentes, creando un ambiente más humano, con una velocidad constante hacia la búsqueda de la calidad educativa. En un contexto revolucionado por la tecnología, ambientes sociales, económicos, políticos y organizacionales, las universidades están indudablemente llamadas a transformarse y adaptarse, por excelencia, a las exigencias de este nuevo argumento.

De esta manera, en el contexto venezolano, la universidad debe transformarse en centros inteligentes, para convertirse en mundos complejos, donde los cambios y proyecciones se hagan necesarios en el ambiente donde se desarrollan, para así sostener su vigencia. Los cambios, avances, transformaciones de sus procesos, sus políticas dentro de las universidades, conforman una secuencia de acciones, para la presencia y dinamismo que pueden tener en el contenido social donde actúan.

Otro elemento que influye en el contexto educativo venezolano, es el desempeño de la labor docente, el cual debe ser más eficiente, en la medida en que la gerencia ejercida contribuya al fortalecimiento de los mismos. Donde la comunicación eficaz contribuya a enaltecer la grandeza del personal y por ende el mejoramiento de la educación. Por lo tanto, en este orden, cabe señalar la función que cumple el Gerente de una institución de educación Universitaria, el cual debe tener un liderazgo que llegue a cada uno de sus seguidores, en especial a los profesores, manejarse con democracia y dar participación a cada uno para que se sientan con sentido de pertenencia ante la institución que representan.

Al respecto, Rodríguez (2008), señala que “el gerente de una institución educativa universitaria debe manejarse con un liderazgo de altura, ser proactivo y brindar a su equipo de trabajadores confianza y respeto en la participación de trabajo en equipo” (p.31). El desempeño docente incide directamente en la calidad educativa de la institución, lo cual depende en gran parte del liderazgo que se ejerce en cada uno de los docentes, puesto que la categorización de los mismos, tiene pertinencia con la gestión desarrollada por ellos, donde ponen en práctica las competencias, habilidades y disposición de las herramientas necesarias para transformar la conducta pasiva asumida por algunos de los facilitadores del proceso de aprendizaje. Dentro de este orden de ideas, De la Cruz (2008), sostiene que “el desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera haga el profesor, además, mide variadas cualidades como son: hombre,

mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación” (p.42).

En este sentido, el autor hace referencia no sólo al tipo de actividad que realiza, sino también, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de éste en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga el trabajador dentro de la organización para la cual labora, tal es el caso del personal docente en las instituciones educativas universitarias.

Si bien es cierto, Enríquez (2006), señala que “el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo, que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas” (p.34). En otras palabras, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los educandos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes.

Sobre el particular, se destaca que estas universidades e instituciones de educación universitaria marchan bajo parámetros del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (2010), el mismo establece “el impulso de cambio de visión y acción en tareas de formación, creación intelectual y vinculación social de instituciones, además de programas académicos de educación superior” (p.67), integrados al proceso de cambio. Más aún cuando los propósitos de los motores demandan claros esfuerzos en la generación, circulación, apropiación, aprovechamiento creativo del conocimiento, transformación de la mentalidad de la dependencia, para dar lugar a la liberación de nuestros potenciales creativos.

En este paradigma emergente, las prácticas de investigación o producción de conocimientos, comienzan un periplo de la estructura disciplinaria que ha regido la investigación científica tradicional, en la cual se

ha constituido un complejo de ideas, métodos, valores, normas, que controlan la difusión de la estructura de especialización, a un número creciente de campos de estudio que aseguran cumplir con lo que se considera adecuadas prácticas científicas, hacia la necesidad de investigación.

En ese sentido, la investigadora del presente estudio, a través de una indagación exploratoria mediante la observación directa como docente universitario en la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas; logró obtener datos preliminares sobre la gestión del conocimiento en dicha institución, concretamente se encontró que uno de los principales aspectos que se debían tener en cuenta es dar continuidad a las actividades docentes, de investigación y de extensión que se están llevando a cabo en la misma,

Asimismo, se constató la necesidad de comenzar a realizar estudios sobre la importancia de disponer y documentar a cerca del conocimiento que poseen las personas, a fin de evitar la fuga de información actual, lecciones aprendidas buenas o malas prácticas experimentadas para documentarlas, todo lo cual necesita de una herramienta que abarque todas las características expuestas, como lo es la gestión de conocimiento, Otra de las situaciones evidenciada, fue la falta de espacios para que los integrantes socialicen sus procesos, la fuga de información y la escasa difusión que se da a compartir experiencias y buenas prácticas en la gerencia, todo esto debido al desconocimiento que pueden tener los miembros de la organización sobre el tema.

Por las anteriores consideraciones, se deduce la necesidad de llevar a cabo un estudio que permita analizar la importancia de la gestión del conocimiento en la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas, con la finalidad de exponer y describir los aportes de la gestión del conocimiento, en el fortalecimiento de los objetivos propuestos institucionalmente, misión y visión se cumplan por medio de la recuperación, documentación y manejo de información, que apoye la efectividad y eficacia de procesos dentro de la

organización. Con base en estos argumentos, se plantean inquietudes que son parte de la motivación para la realización de esta investigación:

¿Cuál es la situación actual en cuanto a la gestión de conocimiento para mejorar el desempeño laboral del personal de la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas?

¿Qué estrategias de gestión del conocimiento debe implementar el docente para mejorar el desempeño laboral en la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas?

¿Cuál es la relación de la gestión del conocimiento con el desempeño laboral de los docentes de la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Analizar la importancia de la gestión del conocimiento para mejorar el desempeño laboral del personal de la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas.

Objetivos específicos

Diagnosticar la situación actual en cuanto a la gestión del conocimiento para mejorar el desempeño laboral del personal docente de la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas.

Determinar las estrategias de gestión del conocimiento que debe implementar el docente para mejorar el desempeño laboral en la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas.

Establecer la relación de la gestión del conocimiento con el desempeño laboral de los docentes de la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas.

Justificación de la Investigación

El proceso de transformación educativa en el nivel universitario, promueve la necesidad de establecer un fundamento que oriente ese proceso de investigación, las organizaciones de todo el mundo, sea cual sea su mercado, se encuentran en un momento clave donde requieren contar con la gestión de conocimiento y el desempeño laboral. De acuerdo con lineamientos del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (2010), las instituciones y programas de educación superior, ya sean de dependencia oficial o privada, deben estar al servicio de la nación venezolana.

La importancia del presente estudio, se basa en el análisis de la importancia de la gestión del conocimiento para mejorar el desempeño laboral del personal de la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas. Desde el punto de vista teórico, constituye un legado de conceptos, posturas y teorías que enriquecen la comprensión de las variables en investigación. En lo andragógico, representa una oportunidad para proponer alternativas de solución fundamentada en las debilidades que puedan percibirse en la relación gestión del conocimiento con el desempeño laboral de los docentes de la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas.

En cuanto a la justificación práctica de la investigación, se puede señalar que en la actualidad, las ventajas competitivas de las organizaciones están en el conocimiento y en el recurso humano, quien es que lo genera y difunde, por ello la gerencia moderna, centra su atención en la creación y distribución del conocimiento que las estimule a ser más competitivas en el mercado en el que se desenvuelve, razón suficiente para que las instituciones universitarias y sus profesores estén en consonancia con esta realidad, proponiendo métodos eficaces que permitan generar, mantener y compartir el conocimiento con miras a mejorar el

desempeño laboral y por ende la calidad educativa. En lo metodológico representa un aporte a futuras investigaciones en torno a las técnicas e instrumentos utilizados una vez demostrada su validez y confiabilidad, para abordar las variables estudiadas, debido a que fueron analizadas a través de las etapas del método científico.

Finalmente, el estudio en desarrollo se encuentra enmarcado en la línea de investigación referida a Formación Docente

Alcances y Limitaciones

Alcances

El análisis se basa en un diagnóstico dentro de la realidad en la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas; por esta razón se toma como punto de partida los diferentes modelos existentes, definiendo desde los conceptos hasta su aplicación. De tal modo, que se fundamente en la observación del manejo de los procesos en el área, brechas de información, desperdicios y experiencias; cada uno de estos datos pasará por el proceso de valoración hasta su resultado final, la consulta (encuesta). También se busca la satisfacción de las necesidades de innovación y mejora organizacional, estimular el mejoramiento de los indicadores clave de gestión y reta a continuar pensando la mejor manera de hacer las cosas dentro del sistema organizativo de la referida institución educativa.

Limitaciones

Durante el desarrollo de la investigación pueden surgir dificultades que impidan la efectividad de la misma. Sin embargo, hasta el momento el desarrollo del estudio no presenta limitaciones, pues se cuenta con la buena disposición a colaborar de los integrantes de la institución, así como se cuenta con la autorización de las autoridades de esta importante casa de estudios.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico de la investigación sobre la relación existente entre la gestión de conocimiento y el desempeño laboral de los en la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas, consistirá en una teoría vigente la cual proporcionará los conocimientos necesarios para contextualizar el problema y especificar la variable, de igual manera, este marco estará constituido por los antecedentes, las bases tanto teóricas, como legales, la definición de términos y la operacionalización de las variables.

Dentro de este orden de ideas, Balestrini (2006) define el marco teórico como “el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio” (p. 91). Entonces, se puede decir que es una síntesis de diferentes compendios conceptuales, los cuales fundamenta el estudio de investigación desarrollado.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes son todos aquellos trabajos previos del tema en estudio y tienen una vinculación con el problema tratado, de este modo Claret (2010) precisa que los antecedentes se refieren a “la revisión de trabajos previos sobre el tema en estudio realizados fundamentalmente en instituciones de educación superior o, en su efecto en otras organizaciones” (p. 19), de acuerdo a esto último, las investigaciones tomadas en consideración deben tener un basamento teórico.

Antecedentes Históricos

Dentro de este contexto, Tedesco (2013) en su publicación titulada: *Educación en la Sociedad del Conocimiento*; manifiesta que el reto para el futuro inmediato es lograr buenas escuelas para todos. Es así, que las organizaciones educativas constituyen ámbitos específicos de generación, gestión y transmisión del conocimiento, que afrontan nuevas demandas provenientes de la compleja sociedad del conocimiento, entre ellas las fuertes demandas por la inclusión. En ese sentido, las escuelas en general, especialmente las secundarias, requieren revisar profundamente sus notas de identidad, modelos de gestión y prácticas de aula para atender al cambio. En tal sentido, la gestión del conocimiento como perspectiva teórico-práctica resulta una línea interesante y valiosa para redefinir el asesoramiento escolar como función asociada a la reconversión identitaria de la escuela, que es entendida como una reconversión cognitiva.

En consecuencia, se presenta un estudio de caso, extraído de una investigación más amplia de tesis doctoral, en el que se aplica un modelo de trabajo de asesoramiento escolar vinculado a procesos de mejora. De este modo, se consideran algunas implicaciones como son: análisis y evaluación de procesos de asesoramiento, planificación de estructuras de asesoramiento y formación de asesores. La labor de asesoramiento se manifiesta, como una tarea con pocas rutinas y ortodoxias, de naturaleza conflictiva, que desde el borde despliega una mirada amistosa y crítica a la vez, que se sabe incompleta, aunque valiosa para la generación de conocimiento y capacidades internas de las escuelas que asume, indefectiblemente, una posición ético política frente a la transformación dramática de la gramática de la escolaridad y del cambio.

Sobre el particular, Trejo (2001) en su obra: *Vivir en la sociedad de la información*; expresa que para poder cumplir la universidad con la gestión del conocimiento en cuanto a cambio y transformación, debe realizar cinco (5)

tareas básicas, de forma integral e integradora: (a) El desarrollo integral del estudiante y comunidades, (b) La educación apoyada en procesos tecnológicos o escenarios virtuales (gestión del conocimiento), (c) La construcción del conocimiento, (d) La transformación socio-cultural de su entorno (comunidades), y (e) La innovación educativa y pedagógica.

Es por eso, que para responder a la tarea del desarrollo humano Integral del estudiante y las comunidades, la universidad debe organizarse en su proyecto educativo en cuanto a los espacios, escenarios, programas, procesos y proyectos. En relación con la educación apoyada en procesos tecnológicos, éstos deben responder a la necesidad de aplicar modelos didácticos como arquitectura en los aprendizajes en un escenario virtual.

El autor señala, que en cuanto a la construcción del conocimiento en el ámbito institucional universitario, se hace necesaria la capacitación y actualización de docentes, para asegurar la cohesión actividades individuales y colectivas de formación profesional. Asimismo, la transformación socio cultural de su entorno, obedece al contacto permanente de la universidad con las comunidades; ello representa la clave para sentar las bases de una cultura universitaria de aprender sus actores en forma individual y colectiva, como el fortalecimiento institucional. Por último, el citado autor afirma que cuando se habla de innovación educativa y pedagógica, se diserta sobre una sociedad emergente apoyada en el avance acelerado de ciencia y tecnología, que garantiza nuevas demandas intelectuales y socioafectivas.

De este modo, la Declaración Mundial Sobre Educación Superior (DMES) en el siglo XXI: visión y acción (1998), toma conciencia de la importancia que tiene la universidad para el desarrollo sociocultural y económico con las comunidades desde una perspectiva plenamente social y humanista. Igualmente, indica que para cumplir su labor social y pasar de la visión a la acción, las instituciones de educación universitaria deben desarrollar con respecto al control necesario, entre otros:

- Evaluar la calidad de la enseñanza bajo un concepto pluridimensional, que abarque todas sus funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación, becas a estudiante, instalaciones, equipamientos, servicios a la comunidad y al mundo universitario. Exige, además, evaluación interna y externa, pero con la debida atención a las particularidades de los contextos institucionales, tomando en cuenta la diversidad para evitar la uniformidad.
- Reforzar la gestión con la elaboración de estrategias apropiadas, como planificación y análisis de las políticas, y la adopción de prácticas de gestión con perspectivas de futuro que respondan a las necesidades de su entorno. Los administradores de la enseñanza deben ser receptivos y evaluar regularmente mediante mecanismos internos y externos, la eficacia de los procedimientos, además, las reglas administrativas.
- Gozar de autonomía para manejar sus asuntos internos acompañado de la obligación de rendir cuentas, con el objeto último de cumplir su misión en forma óptima, asegurando una enseñanza, formación e investigación de gran calidad y prestar ese servicio a la comunidad.

También en la Declaración Mundial Sobre Educación Superior (DMES), se planteó que entre el grupo de realidades que cotizan las universidades actuales se deben mencionar que las mismas: a) No contribuyen a la búsqueda, la transmisión y proyección del saber en su sentido epistemológico y práctico; b) No se ajusta al desarrollo de la gestión de conocimiento. Es decir, no se aprovechan las potencialidades que son producto del avance constante de las ciencias y la tecnología, entre otras, las técnicas de información y comunicación bajo una concepción nacional del proceso educativo; c) Le cuesta fomentar la gestión del conocimiento como eje fundamental del mejoramiento permanente de la realidad nacional. No atiende al perfeccionamiento permanente de su personal docente en el componente pedagógico asociado a la gestión del conocimiento; y d) Algunos programas están fuera de foco y lejos de contribuir con el desarrollo de las regiones y

localidades, donde se ven desfavorecidas las comunidades de su entorno por ser su realidad distinta al perfil educativo del egresado; es decir, el producto tiene competencias no acordes a las necesidades de la localidad.

En concordancia con lo expuesto, se presenta un análisis de la universidad venezolana, vista desde las perspectivas de la gestión del conocimiento y teorías de sistemas, haciéndose énfasis en el concepto del mejoramiento organizacional necesario para el cumplimiento de su gestión. El autor concluye exponiendo, que se puede evidenciar que el conocimiento en el hecho educativo, es adquirido mediante el aprendizaje, entender que los contenidos seleccionados, deben ser los más significativos para hacer realidad este estudio, a través del modelo didáctico como arquitectura, en los aprendizajes, con el fin de lograr metas y objetivos que el estudiante requiere para ser un excelente profesional, servidor del país, en la conquista del camino hacia su desarrollo integral.

De acuerdo con la Unesco (2009), en el comunicado desarrollado en la Conferencia Mundial Sobre la Educación Superior se planteó la nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. El mismo expresa, que la sociedad del conocimiento necesita diversos sistemas de educación superior, con una gran gama de instituciones que tengan cometidos variados y lleguen a diversos tipos de educandos. Además de los centros de enseñanza públicos, las entidades privadas de enseñanza superior con objetivos de interés público han de desempeñar una función importante. La formación de expertos en planificación educativa y la realización de investigaciones pedagógicas con el fin de mejorar las estrategias didácticas contribuyen también a la consecución de los objetivos de la educación para todos.

Desde esta perspectiva, el referido artículo plantea un desafío a la calidad de la educación superior. La garantía de calidad es una función esencial en la enseñanza superior contemporánea y debe contar con la participación de todos los interesados. Es una labor que exige tanto la

implantación de sistemas para garantizar la calidad marcando pautas en el proceso de evaluación, así como el fomento de una cultura de calidad en los establecimientos. Por tal razón, las características principales de la sociedad del conocimiento deben estar basadas en las denominadas tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Dentro de este orden de ideas, En la República de Argentina se celebró en septiembre de 2010 el Congreso Iberoamericano de Educación donde se desarrolló la temática “Docente: Desempeño Profesional de Docentes del Siglo XXI”, por el Doctor Hernán Medrano Rodríguez, la finalidad de esta conferencia fue dar a conocer los resultados obtenidos en las evaluaciones internacionales hechas a la mayoría de los países latinoamericanos, donde señalan la necesidad de mejorar el desempeño profesional de docentes del siglo XXI orientando los esfuerzos a transformar las prácticas educativas en el marco de la escuela, en especial aquellas relacionadas con docencia, prácticas directivas y formación de formadores de docentes.

En esta conferencia se explicó detalladamente que ya el trabajador no debe tener solo habilidades laborales como la puntualidad, la responsabilidad y la obediencia; sino que se requiere algo más, es necesario ser competentes lo cual significa tener la capacidad de analizar, comprender las situaciones problemáticas, de proponer y generar soluciones creativas con desarrollo de habilidades de trabajo en equipo, de colaboración y cooperación; además, se necesitan trabajadores capaces de actuar, negociar, dialogar, discutir, acordar y con capacidad para desenvolverse laboralmente dentro de un marco ético.

Dentro de este marco de ideas, se evidencia que el docente debe evolucionar hacia el fortalecimiento no solo de habilidades profesionales sino también intrapersonales e interpersonales. Es allí donde radica la relevancia del contenido de este antecedente para la investigación, es preciso formar docente en las habilidades de inteligencia emocional las cuales le permitan

mantener buenas relaciones sociales con su entorno laboral y así lograr un excelente desempeño laboral.

Antecedentes Investigativos

Resulta conveniente mencionar el estudio realizado de Palmero (2012) realizo un trabajo de grado, denominado: Análisis del impacto de la gestión del conocimiento en la innovación empresarial de las empresas de publicidad ubicada en Barquisimeto/Estado Lara. El objetivo de la investigación, fue analizar el impacto de la gestión del conocimiento en la innovación empresarial de las empresas de publicidad exterior ubicadas en Barquisimeto Estado Lara. En ella, se efectuó un diagnóstico de la gestión del conocimiento interno-externo en esas empresas, para determinar su incidencia y formular acciones tendentes a optimizar la referida gestión del conocimiento.

La investigación se fundamentó, en un estudio de campo de carácter descriptivo, en el que la población estuvo constituida por seis (6) empresas de publicidad exterior que se encuentran ubicadas en el Estado Lara, de las cuales se consideró el recurso humano que allí labora para la aplicación del instrumento, conformados por cuarenta (40) personas: seis (6) gerentes; seis (6) coordinadores o supervisores; y veintiocho (28) empleados y obreros. Por tratarse de una población finita, la totalidad de la misma constituyó la muestra del estudio, para quienes se diseñó un instrumento de preguntas cerradas con opciones de respuesta dicotómicas, que consta de dos partes: la primera, relacionada con la gestión del conocimiento, en la cual se indaga sobre el ámbito interno, ámbito externo y ámbito individual; y la segunda, Innovación Empresarial, con ítems que indagan sobre la base estructural y funcional, integración del conocimiento e innovación empresarial.

Una vez aplicado el instrumento, se detectó que en las organizaciones estudiadas se promueve sobre la base del planeamiento estratégico

empresarial, las necesidades de clientes y proveedores; identificando habilidades, destrezas y conocimiento del personal, se mantiene actualizado al personal de áreas claves de la organización lo que constituye una variable de importancia en la gestión del conocimiento. La autora concluye, en relación con la gestión del conocimiento, que el ámbito interno se promueve sobre la base del planeamiento estratégico empresarial, presentan debilidades en la definición de políticas de trabajo en equipo y toma de decisiones; aspectos necesarios para su integración efectiva. En el ámbito externo, se consideran necesidades de clientes y proveedores, sin embargo, no se conocen especificaciones requeridas por clientes, lo que pudiera generar distorsión a la hora de proyectar estrategias organizacionales.

En el estudio se observó, que la gestión del conocimiento se encuentra presente en las organizaciones objeto de estudio; sin embargo, presentan debilidades como la falta de definición de equipos de trabajo e incentivos de creación de nuevas ideas, lo que no permite fomentar la participación y cooperación de los miembros de las organizaciones, dificultando la identificación con la organización y motivación a la creación de un patrimonio común con aportes y realizaciones personales. Esto permitiría la creación de una memoria colectiva que permanecerá en la entidad y contribuirá a la operación y progreso del conjunto.

Bravo (2012), realizó una investigación titulada “El Desempeño del Docente como Promotor Social en el Proyecto Educativo Integral Comunitario en las Escuelas Bolivarianas”. Esta investigación tuvo como objetivo analizar el desempeño docente como promotor social en los PEIC en las Escuelas Bolivarianas del Municipio Mara. Asimismo, proponer estrategias de desarrollo para fortalecer la acción de promotor social del docente en estas escuelas, fundamentadas en el Proyecto Educativo Integral Comunitario.

La investigación está orientada hacia la tendencia objetivista y enmarcada en el paradigma positivista clásico, que a juicio de reconocidos autores como Hammersley (1994), Mardones (1991), Briones (1988) y otros,

se apoyan fundamentalmente en el empirismo. Las teorías que sustentaron la investigación fueron: Garagorri (1997), Lepeley (2001), Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (2003), y el Proyecto Educativo Integral Comunitario (2003). La población estuvo conformada por 122 personas de las cuales, 111 son docentes y 11 directores de las escuelas seleccionadas.

Se manejó la muestra censal para los directores, y se aplicó la fórmula de Sierra Bravo para los docentes, la cual arrojó una muestra de 87 docentes, quedando la muestra constituida por 98 personas. Los datos se recolectaron a través de dos instrumentos: uno para medir la variable Desempeño del docente como promotor social y otro para la aplicación del Proyecto Educativo Integral Comunitario. La validación fue a través de expertos; y por la prueba de validez discriminante T de Student, que no eliminó ningún ítem.

La confiabilidad fue determinada a través del coeficiente Cronbach (alfa), siendo su resultado 0,90, lo que indicó que ambos instrumentos son confiables. El análisis estadístico se desarrolló en dos fases: la primera midió el comportamiento general de las variables a través de los baremos de análisis; la segunda determinó las distribuciones de frecuencias absolutas y porcentuales de las respuestas a los indicadores. Se obtuvo como resultado que en el desempeño docente, el rol de promotor social se cumple medianamente, y por consiguiente, son escasos los proyectos orientados a identificar los problemas que afectan a la comunidad. Esto indica que existen debilidades en cuanto a la ejecución del proyecto educativo integral comunitario (PEIC) con la acción del promotor social en el desempeño del docente.

Los aportes de esta investigación, están relacionados con el desempeño docente, lo que determinó el poco rendimiento de los mismos, según los resultados obtenidos en el trabajo de campo. De esta manera el autor concluye, que se presentan situaciones de desconocimiento en relación a la planificación y desarrollo en el Proyecto Educativo Integral Comunitario

por parte de los docentes, y no manejan acciones de líderes, como promotores sociales. Por tanto, los antecedentes citados le dan aportes significativos a la presente investigación para el desarrollo y culminación de la misma, a través del arqueo teórico que la sustenta.

Gutiérrez (2012) desarrollo una investigación a nivel de Maestría titulado: Metodología de implementación de modelo de gestión del conocimiento soportado por una herramienta de trabajo y aprendizaje colaborativo adaptado a las necesidades de las PYMES (pequeñas y medianas empresas) en Venezuela. Esta investigación, se clasifica como de tipo descriptiva, explicativa y se puede definir como un proyecto factible. Además, este trabajo es una investigación tanto documental como de campo.

El autor expresa, que el análisis del presente trabajo evidencia que en Venezuela existe la imperante necesidad de desarrollar un Modelo para la Gestión del Conocimiento y su metodología de implantación, así como definir las herramientas TIC de apoyo a dicha gestión, que sea aplicable en las pequeñas y medianas empresas/PYMES. Que le permitan desarrollar las competencias necesarias para afrontar el entorno actual donde han de desenvolverse.

Se demostró que existen herramientas maduras, estables, robustas y que si es posible implementar gestión de conocimiento con herramientas libres, hay que insistir con respecto al uso de la tecnología y sobre todo de herramientas de TIC, la gestión de conocimiento no es implantación de aplicaciones de software ni mucho menos. Sin embargo, hay que actuar en base al contexto en que se está, hoy en día sin el apoyo de estas tecnologías, llevar a cabo la gestión del conocimiento es muy difícil, por lo tanto es muy importante saberlas aprovechar y sacarles el máximo beneficio.

El autor concluye, que aun en muchas organizaciones existe aun el rechazo al cambio, especialmente la parte organizacional de las mismas, sin embargo hay una nueva generación que presenta una visión distinta respecto a esto, ahora retomando la parte de la directiva que se caracteriza por ser

aún muy tosca o árida en cuanto a nuevos paradigmas de gestión y dirección, viéndole el lado positivo a esta resistencia, hay que mencionar que si logra convencer a la directiva de una PYME de las bondades de asumir este paradigma de gestión y su importancia para el desarrollo de ventajas competitivas se tendría ya una gran paso para el logro, ya que en esta organizaciones toda se inicia y culmina en la directiva.

Igualmente, la investigación presentada por el autor, se tomó como antecedente por la autora para esta investigación, por cuanto está de acuerdo que en Venezuela existe la necesidad preponderante de crear modelos de gestión de conocimiento, en la implementación de las nuevas tecnologías de la información (TIC).y con el mismo garantizar un mejor desarrollo de las actividades académicas, pedagógicas y administrativas.

Por su parte, Martínez, (2013), realizó una tesis doctoral en la Universidad Politécnica de Madrid a la que denomino: Desarrollo de un modelo de gestión del conocimiento (GC), en la cadena de suministro de la Industria Agroalimentaria. La presente investigación tuvo como objetivo desarrollar un modelo de Gestión del Conocimiento en la Cadena de Suministro de la Industria Agroalimentaria. A tal fin, se seleccionó la cadena de suministro de la industria de la harina de maíz precocida (HMP) en Venezuela, que según las fuentes es un país importador neto de alimentos. La misma es la más importante dentro del sector agroalimentario en dicho país y cuenta con un desarrollo maduro en los cuatro eslabones que la conforman: productores de maíz (proveedores de materia prima), industria transformadora, comercio y finalmente, proveedores de bienes y servicios.

En tal sentido, la población en estudio estuvo constituida por propietarios, supervisores, técnicos, administradores y operarios de las organizaciones y empresas más representativas de dicha CS agroalimentaria. La investigación se desarrolló en dos fases: la primera consistió en la selección de los indicadores determinantes de las prácticas de Gestión del Conocimiento (GC) y la segunda en el diseño y validación del

modelo. En la primera fase se realizaron cuatro estudios empíricos de campo correspondientes a los cuatro eslabones de la CS de la industria de la HMP. Dichos estudios fueron de tipo descriptivo-correlacional, no experimental, transeccional y *ex post facto*. A tal fin, se diseñaron cuatro instrumentos de medición tipo encuesta, que cumplieron con las pruebas de validez y fiabilidad. En el caso de la fiabilidad se utilizó el estadístico alfa de Cronbach que alcanzó valores adecuados de 0,942; 0,949, 0,897 y 0,915 para cada encuesta, en cada eslabón (productores, industria transformadora, comercio y proveedores).

En la segunda fase se diseñó, simuló y validó el modelo de Gestión de Conocimiento para la Cadena de Suministro de la Industria Agroalimentaria, sobre la base de los siguientes métodos: análisis de frecuencia de los indicadores válidos y fiables de prácticas de Gestión de Conocimiento, análisis de regresión lineal múltiple entre el índice de percepción de resultados y los indicadores e índices del constructo índice de Gestión de Conocimiento y finalmente a través de la aplicación del software de gestión Vensim PLE v. 5.10, que es utilizado para el análisis de sistemas blandos y problemas poco estructurados, por parte del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT).

En general la Gestión de Conocimiento en esta industria se caracteriza por ser intuitiva, equilibrando las prácticas de tipo tácito y explícito, en los ámbitos individual y organizacional. La Gestión de Conocimiento ocurre en la Industria Agroalimentaria en forma de ciclo, en el cual el conocimiento se origina, almacena, transfiere, aplica y protege con el propósito de alcanzar los objetivos de la misma, lo cual es potenciado por una estrategia organizacional innovadora y el desarrollo de las TIC. En concreto se seleccionaron catorce indicadores determinantes de prácticas de Gestión de Conocimiento, que fueron los siguientes: relaciones con el entorno empresarial, adquisición de conocimiento, almacenamiento del conocimiento por medios físicos y por medios digitales, consulta de manuales, rutinas de

trabajo, prestigio de calidad, procesos difíciles de imitar, uso de las TIC, organización estratégica del conocimiento, liderazgo innovador, trabajadores con autonomía para innovar, calidad e innovación. Estos indicadores representan los elementos constitutivos del modelo en cuestión.

Se concluye, que el modelo es capaz de simular con alto grado de validez, fiabilidad y consistencia, el efecto positivo de la Gestión de Conocimiento sobre el incremento de los resultados empresariales. A tal fin, se deben aplicar de manera combinada y equilibrada las prácticas de Gestión de Conocimiento seleccionadas tanto en la dimensión estratégica, cómo en la dimensión funcional. Se recomienda, la evaluación y estandarización de la metodología desarrollada a través de su aplicación en diferentes CS de la Industria Agroalimentaria y en distintos contextos productivos.

El estudio aquí presentado, es tomado como referente investigativo para dar soporte científico a la investigación que la autora pretende desarrollar, ya que el mismo analiza la importancia de la gestión del conocimiento, para crear mejoras en el proceso del personal académico y administrativo del departamento de organización y gerencia de la sede universitaria “Batalla De Santa Inés” y de esta manera poder optimizar el rendimiento académico de las distintas organizaciones sociales que hacen vida en esta institución.

Por su parte, Esquerra (2013) realizo un trabajo de grado llamado “La Motivación como Factor esencial para Optimizar el Desempeño Laboral en los Docentes de la Escuela Básica “Julia Rosa Castillo” del Municipio Obispos Estado Barinas 2012 – 2013”, el cual tuvo como objetivo general promover el diseño de un plan motivacional para la optimización del desempeño laboral de los docentes de la Escuela Básica “Julia Rosa Castillo”, para esto se realizó un diagnóstico del estado emocional de los docentes, luego se correlaciono con el desempeño laboral de los mismo y se diseñó el plan.

El enfoque metodológico se fundamentó en el paradigma cuantitativo, con una investigación de tipo descriptiva apoyada en un diseño de campo, la población del estudio estuvo conformada por treinta (30) docentes, la muestra fue de tipo censal, los datos se recolectaron a través de un cuestionario tipo Lickert con alternativas de respuestas, siempre, casi siempre, a veces, nunca y casi nunca, los resultados del trabajo precisa que los docentes se sienten poco motivados, originando un bajo rendimiento en el desempeño laboral.

El estudio realizado por Esquerria (2013), posee una vinculación directa con la investigación que se está desarrollando, ya que la motivación, es una de las competencias emocionales fundamentales de la inteligencia emocional, la cual es vital para determinar si esta inteligencia en el docente puede o no influir en el desempeño laboral del mismo en cualquiera de sus campos de acción, corroborándose de esta manera la importancia de tener docentes inteligentes emocionalmente dentro de las escuela.

Los anteriores trabajos de investigación, reflejan la necesidad imperante de utilizar la gestión del conocimiento a nivel de educación superior en todas sus áreas de producción, con la finalidad de desarrollar estrategias metodológicas en el campo laboral que ayuden a mejorar la praxis del docente universitario. En este mundo globalizado todos los entes encargados de liderizar la sociedad del conocimiento están en la preponderante búsqueda de nuevos retos con respecto a la gestión del conocimiento y al desempeño laboral.

Desde una perspectiva más amplia, los modelos de gestión de conocimiento constituyen la piedra angular para definir a donde llegar con desempeño laboral y la innovación tecnológica, y así poder lograr los objetivos propuestos en los ámbitos sociales de nuestra vida cotidiana. La sociedad va hacia una revolución de conocimiento, y es lo que está moviendo a esta nueva era.

Bases Teóricas

Las bases teóricas no son más que un conjunto de concepciones y estipulaciones las cuales conforman un punto de vista o un enfoque determinado, donde se guía y logra explicar el fenómeno o problema planteado en una determinada investigación, generalmente, esta parte del trabajo se divide en diversas temáticas sobre las variables a estudiar. Para Claret (2010) las bases teóricas “representan aquellos enfoques o corrientes desarrolladas por autores sobre los temas tratados en la investigación” (p. 20). Dentro de este orden de ideas, las bases teóricas de la investigación se desarrollaran en función de explicar las variables inteligencia emocional y desempeño laboral docente con el fin de dar una fundamentación teórica que sustente a ambas variables.

El Conocimiento

Dentro de este marco, Hansson (2002) plantea que definir conocimiento no resulta fácil, por cuanto, “es un concepto multidimensional que ha ido variando con el transcurso del tiempo puede llevarse a cabo desde múltiples perspectivas biológicas, psicológicas, sociológicas, epistemológicas y económicas, que se relacionan y complementan en una estructura lógica, propia del sistema que configuran”. (p.98) Desde un punto de vista epistemológico, es una especie de creencia (lo que uno no cree no puede ser conocimiento). Además, tiene que ser verdadera (las creencias incorrectas tampoco se pueden considerar conocimiento) y debe estar justificada. Contiene, por tanto una serie de elementos subjetivos y objetivos.

Para Nonaka (1995), las opiniones se expresan desde varios puntos de vista, señala que “el conocimiento es una creencia personal justificada que aumenta la capacidad de un individuo para llevar a cabo una acción de manera eficiente” (P. 32). Básicamente el conocimiento no es un concepto que transforma la mente del individuo, sino por el contrario se transforma en

una nueva información, en vista de que una vez articulado o comunicado a otras personas mediante textos, comunicación oral o escrita, en ese momento el individuo puede procesar e interiorizar la información por lo que vuelve a transformarse en conocimiento.

De este modo, Nonaka y Takeuchi (1999) recorren desde “los fundamentos de la epistemología occidental (Platón y Aristóteles) hasta la estrategia basada en los recursos” (p.43). Muestran la evolución conceptual con base en contextos y visiones en los que el conocimiento es aplicado. Adoptan creencia verdaderamente justificada como definición de conocimiento. Asimismo, consideran el conocimiento como un proceso humano dinámico que justifica la creencia personal con relación a la verdad: el conocimiento quiere decir respeto a las creencias y compromisos en función de la actitud, perspectiva o intención específica relacionado con la acción. Según Churchman (1971), en este punto se desprenden dos espacios principales:

El primero, que puesto que el conocimiento es personal, para que el conocimiento de una persona sea de utilidad para otro individuo, debe comunicarse de forma que este último puede acceder a él e interpretarlo, el otro es que la acumulación de información es de poco valor ya que solo resultará útil aquella que se haya procesado activamente a través de un proceso de reflexión, explicación y aprendizaje (p.137).

Desde este enfoque, la gestión del conocimiento se refiere a un proceso sistémico y específico de una organización, cuya finalidad es adquirir, organizar, comunicar tanto el conocimiento tácito como explícito de los empleados, para que otros empleados puedan hacer uso de él y así ser más productivos y eficaces en el trabajo.

Considerando lo planteado, se citan a Martínez (2002) y Ruiz (2004) los cuales coinciden en que el conocimiento es la transformación de la información por medio del aprendizaje, esta transformación según Llano

(1996), se produce “en comunidades de aprendizaje a través del esfuerzo compartido. Por consiguiente, la adquisición del conocimiento esta en los medios intelectuales de un hombre, observación, memoria, capacidad de juicio” (P. 65). Es por ello, que a medida que crece el conocimiento se da por lo tanto el cambio cualitativo, por haber en ello un incremento de reorganización del conjunto y de adquisición de los mismos.

Gestión del conocimiento

La gestión de conocimiento según González y Cols (2004) “es una estrategia de las empresas para capitalizar y valorar los activos intangibles de la organización” (P. 71); consta de varios procesos que acarrear la planificación, coordinación y control de las actividades que lleven a la creación, captura y transmisión del conocimiento en forma efectiva como plantean.

En esta misma perspectiva, Castañeda (2009) la define como “el proceso mediante el cual una organización, a través de sus trabajadores, crea, adquiere, comparte, incorpora, documenta, aplica y renueva conocimiento, con el propósito de adaptarse a las condiciones cambiantes de su entorno o transformarlo” (p.83). Es decir, un proceso de administrar el conocimiento organizacional que existe y que se necesita en la organización, facilitando que se comparta y aplique con el propósito de contribuir al logro de objetivos estratégicos de la entidad.

Otros autores que definen la gestión de conocimiento en este mismo sentido son Soto y Sauquet (2007), quienes la sitúan como un “conjunto de procesos y actividades encaminadas a buscar, crear, difundir y proteger la utilización del conocimiento” (p.139), el cual no sólo es de carácter individual, sino también colectivo. La gestión de conocimiento como se entiende en este trabajo, es como un proceso dinámico compuesto a la vez, de varios subprocesos y acciones que se llevan a cabo para generar, compartir, mantener, evaluar y utilizar el conocimiento necesario para que la

empresa cumpla con sus objetivos y responda a los cambios y requerimientos del entorno, pudiendo innovar y ser competitiva; pues esta no se limita a la gestión del repositorio de conocimiento existente. Benavides (citado en Díaz, 2007). Este proceso involucra a todos los entes que están relacionados con la empresa, tales como los empleados, socios, proveedores y clientes.

De acuerdo con esto, Bedoya y Rodas (2009) proponen que el objetivo de un sistema de gestión del conocimiento debe ser:

Implantar estrategias que generen y fortalezcan las capacidades organizacionales a partir del uso efectivo del conocimiento en las personas, la integración de este en el qué hacer de la empresa, la innovación y la disponibilidad de conocimiento organizacional; de modo que se alcancen los objetivos estratégicos en el plazo definido para ello.

En la gestión del conocimiento se hace referencia al conocimiento como la información realmente comprendida y asimilada, ya sea por cada individuo o por la organización como conjunto de ellos. Esta concepción lleva a entender que es la información que ha pasado por un proceso de introspección, percatación y aprehensión; en el cual se han añadido ideas de relaciones, de significado y aprendizajes de experiencias pasadas, y que tras esto, se cree firmemente en su verdad y se aplica de forma no forzosa a la experiencia presente y futura.

Igualmente, notando que Amaya y Pérez (2003) apuntan hacia la misma dirección con su conceptualización del conocimiento como. “La reunión de ideas y experiencias de objetos y situaciones, confirmadas y contextualizadas por el sujeto”, (P. 16) lo que hará que dependa del medio en el que se desenvuelve tanto para fortalecerlas como para disminuirlas, y con el objeto de llevarlas a la acción y retroalimentación de nuevas creencias y experiencias.

Por su parte, Sanabria (2006) en una crítica al tema expresa que “se confunde la gestión del conocimiento con lo que verdaderamente es gestión

de datos e información” (p. 36), y quizá tenga razón en parte de lo que dice; pues lo más fácil de gestionar son los datos y la información siendo el conocimiento el más difícil por ser algo intrínseco en el sujeto, por lo tanto, el nivel menos frecuente al que se llega en la práctica; aunque no imposible.

En ese sentido, la gestión del conocimiento y todo lo que tiene que ver con ella, ha irrumpido con fuerza últimamente en el panorama de la gestión de todo tipo de organizaciones, sobre todo gracias al auge que las nuevas tecnologías están experimentando y su repercusión en el desarrollo de la denominada sociedad de la información. Aunque surge dentro del campo empresarial, cualquier tipo de organización puede guiarse por esta nueva filosofía. Al de ofrecer una definición aproximada de lo que se entiende por gestión del conocimiento y de los elementos de que se compone, señalando qué tipos de iniciativas prácticas se están desarrollando al respecto.

Es así, como el término gestión del conocimiento según Del Moral (2007), “ha ido incrementando su presencia en la literatura académica y empresarial en los últimos 20 años” (p.65). Sin embargo, todavía no existe un acuerdo generalizado para su definición. Esta situación podría tener las dos causas siguientes:

- La perspectiva que se asume para el estudio de la disciplina: En tal sentido, se han identificado al menos tres perspectivas, como son: la relacionada con la tecnología, la relacionada con el talento humano y la relacionada con las organizaciones
- La evolución que ha experimentado el estudio de la gestión del conocimiento, lo cual ha permitido identificar hasta tres generaciones como son: *La primera*, concentrada en el objeto más visible de los tres antes mencionados las tecnologías de información. La misma está fuertemente concentrada en las áreas de registro, codificación y repositorios de datos, así como la administración de documentos. *La segunda*, reconoce la relación sujeto-objeto, ampliando el interés a los flujos del conocimiento como por ejemplo los conceptos de ciclo de vida y redes del conocimiento. *La tercera*,

se percata del contexto de significado como tercer elemento básico del evento conocimiento y asume el marco de valor como referente para el objeto y el sujeto, donde el conocimiento resulta instrumental al valor agregado, con lo que se torna en un evento económico.

Dentro de este orden de ideas, gestión del conocimiento es todo el conjunto de actividades realizadas con el fin de utilizar, compartir y desarrollar los conocimientos de una organización y de los individuos que en ella trabajan, encaminándolos a la mejor consecución de sus objetivos. En lo que respecta a Porter (1986), señala que “ha nacido una nueva estrategia que proporciona impredecibles ventajas competitivas a las empresas” (P. 73). Se trata de la información y el conocimiento, y cuando se poseen y se utilizan adecuadamente, adquieren el nombre de gestión conocimiento. En concreto, la mayoría de los investigadores coinciden en que esta nueva ventaja competitiva procede de la creación, obtención, almacenamiento y difusión del conocimiento.

De acuerdo con los señalamientos, Muñoz y Riverola (1997) indican que “la novedad de esta tendencia no radica en lo que tradicionalmente se ha venido llamando saber hacer, o en términos anglosajones *know how*, sino en que las empresas ahora saben que saben” (p.42), es decir, son conscientes del valor estratégico que les reporta la información, el conocimiento de las propias técnicas, su gestión y en consecuencia, no se limitan a utilizarlo como un factor de producción, sino como un producto en sí mismo, dotado, además, de un alto valor estratégico.

De esta forma, Muñoz y Riverola (1997) plantean que “la tecnología y los procesos son necesarios pero no son la clave de la gestión del conocimiento” (P. 85). La clave está en el propio conocimiento y en ser conscientes de la ventaja competitiva que reporta si es tratado y distribuido, con un enfoque adecuado. No es, por tanto, el conocimiento en sí el que se ha erigido repentinamente en el factor de sostenibilidad de las empresas, sino la circulación de éste, la capacidad de los sistemas para generalizar su

acceso hasta límites casi universales, unida a la posibilidad de las empresas para identificarlo, valorarlo y sistematizarlo de modo que se convierta en elemento de diferenciación y ventaja.

Del mismo modo, para Andersen (1997) “la gestión del conocimiento consiste en optimizar el flujo de información y la interacción entre las personas de forma que la información específica, llegue a la gente adecuada, en el momento oportuno” (P. 12). De modo que las compañías puedan mejorar a su vez, sus procesos de toma de decisiones.

En este sentido, Wiig (1997) define la gestión del conocimiento como “el proceso de construcción, renovación y aplicación sistemática, explícita y deliberada del conocimiento, para maximizar la efectividad relacionada con los mismos y su renovación constante” (p.25). También, Peña (2001) define la gestión del conocimiento como “un conjunto de procedimientos, reglas y sistemas destinados a captar, tratar, recuperar, presentar y transmitir los datos, informaciones y conocimientos de una organización” (p.78). La captación se puede realizar tanto desde el exterior como desde el interior de la organización. La finalidad es constituir un *stock* de conocimientos objetivados y sistemáticos aplicables a las actividades de la organización por cualquiera de sus empleados, independientemente de quién los hubiese generado, al objeto de mejorar su eficiencia.

En este orden de ideas, Serradell y Pérez (2003) la definen “como la gestión del capital intelectual en una organización” (p.121). Todo lo cual, con la finalidad de añadir valor a los productos y servicios que ofrece la organización en el mercado y de diferenciarlos competitivamente. Para Rodríguez y Gómez (2006), la gestión del conocimiento consiste en:

Un conjunto de procesos sistemáticos (identificación y captación del capital intelectual; tratamiento, desarrollo y compartimiento del conocimiento; y su utilización) orientados al desarrollo organizacional y/o personal y, consecuentemente, a la generación de una ventaja competitiva para la organización y/o el individuo. (P. 128)

De allí, pues que la gestión del conocimiento supone cinco (5) actividades principales:

Origen: creación y adquisición de nuevos conocimientos.

Organización: clasificación y categorización del conocimiento para su almacenamiento y recuperación.

Acceso: diseminación del conocimiento a los usuarios.

Uso: aplicación del conocimiento a los objetivos empresariales.

Protección: preservación de la ventaja competitiva.

Además, hay dos factores que han facilitado el desarrollo y evolución del concepto de gestión del conocimiento. Por un lado, el progreso de las TIC, (tecnología informática comunicacional) que viabiliza la transmisión de datos e información de manera profusa y por otro lado, la necesidad de que la misma, sea tratada adecuadamente, para obtener el beneficio esperado de su utilización. Por cuanto, el exceso de información y datos, en algunos casos no fiables o analizados fuera de contexto y con criterios no adecuados, conduce a malas decisiones o erradas maneras de aplicar el conocimiento

Del mismo modo, Sakaiya (1991) afirma que la gestión del conocimiento nace como consecuencia de una serie de circunstancias que aparecen en el escenario social y empresarial en los umbrales del siglo XXI, entre las que destacan: las nuevas tecnologías de la información, la globalización de los mercados y el flujo excesivo de información y datos de acceso universal. En tal sentido, aunque estos factores se han configurado abruptamente, el desarrollo de la gestión del conocimiento (GC) ha sido gradual y sistemático con un objetivo claro: proporcionar valores añadidos a las empresas.

En definitiva, el objetivo básico de la gestión del conocimiento es la creación de valor, independientemente del capital intelectual, de difícil cuantificación en los balances, al final, la gestión del conocimiento no persigue otra cosa que mejorar los resultados de la empresa en el corto, mediano y largo plazo, en definitiva obtener mayores beneficios. Por tanto, si

un sistema de gestión del conocimiento no conduce a la obtención de beneficios, valorados éstos en sus numerosas formas (tangibles o intangibles), entonces, el sistema no está correctamente aplicado o no está funcionando adecuadamente.

En ese sentido, según Dresket (1981), algunos objetivos de naturaleza intangible, que persigue la implantación de los sistemas de la gestión del conocimiento GC, que tienen cierto valor pero, siempre supeditados al de la obtención de beneficios tangibles son los siguientes:

- La sistematización y racionalización de la información disponible en una empresa, en orden a un mayor rendimiento en el trabajo y mayor eficacia de la gestión.
- La generación de una cierta cultura de la cooperación entre los empleados, lo que siempre propicia climas de entendimiento y genera una mayor cohesión en la plantilla a la vez que dota de mayor potencia comercial a la organización.
- La puesta en valor del capital intelectual de la empresa, lo que le proporciona una mayor cotización en los mercados y, en general, una percepción más atractiva por parte de los consumidores.
- La reputación de la empresa y su posicionamiento en el mercado en niveles de excelencia, en cuanto a que sobresale entre sus competidores por su imagen de modernidad, eficacia y progreso.
- La satisfacción de los empleados, por cuanto comprueban cómo sus ideas son tenidas en cuenta por la organización y utilizadas para la obtención de resultados.

De acuerdo con los señalamientos del autor, la aplicación de sistemas de gestión del conocimiento, a pesar de ser imperceptible, para la organización son funcionales únicamente cuando los resultados se pueden medir; en consecuencia, el rendimiento en el trabajo es proporcional a la eficacia. Asimismo, en este contexto están presente el desarrollo y evolución de nuevas tecnologías como son las TIC, además, la necesidad de que sean

tratada correctamente para que produzcan el privilegio deseado de su aplicación.

La gestión del conocimiento en los procesos universitarios

En cuanto a la conceptualización y caracterización de la gestión del conocimiento (GC), desde el punto de vista organizacional y empresarial, Koulopoulos y Frappaolo (2001) argumentan que “en la historia de la evolución del entorno de la empresa industrial moderna, hoy día, se gira alrededor del conocimiento y en la competencia fundamental por la supervivencia” (P. 93). Adicionan los autores que la gestión del conocimiento es una acción humana, que se origina y reside en el ser humano. En cuanto a las características del proceso de la gestión del conocimiento los autores pueden señalar:

- Asume una vigilancia constante en la búsqueda del conocimiento
- Estimula la modificación constante
- Innova permanentemente
- Aprecia el conocimiento
- Vigila el cambio
- Revitaliza las experiencias y practicas anteriores
- Se dirige a la elaboración de mapas que reflejan el cambio
- Trabaja en función de competencias
- Es una capacidad innata para procesar y enfrentar las circunstancias

Por otra parte, la gestión del conocimiento se ha comprendido, por medio del estado del arte de muchos autores como una tendencia creciente que se ha originado a raíz de la dinámica de la era de la información y del conocimiento. La gestión del conocimiento, según Morris (2001) “es el proceso de administrar conocimiento de todo tipo para satisfacer necesidades presentes y futuras, para identificar y explorar nuevos conocimientos y desarrollar nuevas oportunidades” (p.1). En concordancia con el planteamiento del autor, la gestión del conocimiento como proceso de organización para mejorar continuamente, el capital y el conocimiento, son lo

más valioso de los recursos de una organización, conjuntamente con el talento y experiencia de la gente.

La gestión del conocimiento no es tecnología determinante de estrategias de negocio, al contrario, es la que trabaja con el capital intelectual pensando en la innovación, calidad, competitividad, cambio, creatividad, agilidad e inteligencia. Se centra en formas que sirvan experiencias y prácticas anteriores. Capella (2004), indica que “la transformación de las entidades educativas, innovando para adaptarlas a los requerimientos de nuestra juventud, es una obligación impostergable, ya que de ello dependerá la calidad de instrucción y formación que damos a nuestros jóvenes” (P. 142), lo que finalmente repercutirá en la calidad de vida de nuestra sociedad del futuro la revolución del conocimiento.

Asimismo, Capella (2004) comenta que son muchas y variadas las maneras de entender la gestión del conocimiento o Knowledge Management (KM): unos opinan que es el conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente, en el menor espacio de tiempo posible, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. Otros la ven como la gestión de los activos intangibles, que aportan valor para conseguir capacidades o competencias esenciales y distintivas, a través de un proceso sistemático de búsqueda, selección, organización y difusión de información, cuyo objeto es aportar a los profesionales de la compañía los conocimientos necesarios para desarrollar más eficazmente su labor.

En ese mismo orden de ideas, Capella (2004) expresa que él knowledge Management (km) que es lo mismo que gestión del conocimiento (GC) “permite a las instituciones obtener información y comprensión sobre sus propias experiencias para, posteriormente, aplicarlas a la planificación de estrategias, toma de decisiones, y solución de problemas” (P. 96). Es decir, transformar la experiencia en conocimiento y el conocimiento en experiencia.

Pero como el conocimiento es dinámico, como tal hay que gestionarlo, revisarlo y actualizarlo. Es así, como la mayor parte de autores están de acuerdo en que el conocimiento es el recurso básico de una organización e incrementa el valor futuro de una institución y su capacidad de innovación.

En ese contexto, KM o gestión del conocimiento implica la gestión estratégica de la información, de la inteligencia, de la documentación, de los recursos humanos, de la innovación y el cambio, y de la organización del trabajo. En tal sentido, KM (Knowledge Management) es un proceso cuya implementación está orientada por la respuesta a los siguientes interrogantes: ¿Qué procesos tienen el mayor impacto en los resultados?; ¿Qué conocimientos permitirían que esos procesos funcionaran con mayor efectividad?; ¿Qué conocimientos tendremos que adquirir fuera?; ¿Quién utiliza el conocimiento?; ¿Cómo podemos empezar a transmitir conocimiento a las personas?

En efecto, el conocimiento se genera como subproducto de varios tipos de interacción: en la experiencia del trabajo; conocimientos técnicos; programas de mentoring, de educación y de entrenamiento; en base a análisis, con la interacción con agentes externos, y con la discusión y reflexión; y hablando, enseñando y escuchando a la propia intuición. En este orden de ideas, la información y el conocimiento se han convertido en las principales fuentes o activos para generar ventajas competitivas y una gestión del conocimiento está conformada por cuatro componentes principales. Primero, la captura, ordenamiento, metodización, registro y uso del conocimiento explícito o estructurado, existente en la institución, y ponerlo a disposición de quien lo requiera, en el momento propicio y en el lugar y la forma precisa; y de una manera que haga fácil su uso y aprovechamiento.

Segundo, el entendimiento del valor de los activos intangibles, el incremento permanente de su uso, el análisis del conocimiento tácito, implícito o no estructurado, para lograr convertirlo parcial o totalmente en conocimiento estructurado que pueda ser incorporado en el primer componente antes

mencionado. *Tercero*, los mecanismos que promuevan compartir el conocimiento existente, sea explícito o tácito, en los distintos miembros y componentes de la organización. *Cuarto*, las condiciones institucionales que promuevan el permanente aprendizaje, la mejora continua, el perfeccionamiento del proceso de toma de decisiones y la creación de nuevo conocimiento en la institución. Así como que estimulen la innovación, la generación de nuevas ideas, y el uso potenciado del poder intelectual y creativo de la institución.

Herramientas que soportan la gestión del conocimiento

Según Hansson (2002), clasifica cuatro tipos de herramientas, a saber:

De personalización: Estas permiten el acceso de forma automática a la información que ha sido seleccionada anteriormente, sin necesidad de realizar el mismo tipo de búsqueda más de una vez. Estas herramientas ofrecen la obtención de información sobre temas afines en distintos momentos en el tiempo.

De trabajo en equipo: Dichas herramientas permiten generar procesos de colaboración, distribuir y sincronizar tareas en la organización con el objetivo de aumentar la eficacia, reduciendo el tiempo para obtener el conocimiento necesitado. Estas tienden a realizar una gestión integral del conocimiento en una institución.

De portales corporativos: Estos portales permiten, el acceso de las personas a contenido personalizado y además ayudan a crear ambientes de colaboración, por lo que también se les conoce como portales del conocimiento. Una característica que los hace muy útiles es que el usuario tiene acceso a una gran cantidad de información, que no necesariamente está almacenada en la organización, sin tener que cambiar de aplicación.

De simulación: Estas simulan el esquema de realización de un proyecto complejo y se basan en los procesos del pensamiento humano con la

finalidad de rectificar los errores que puedan presentarse al planificar la ejecución del mismo.

Del mismo modo, Hansson (2002) propone las herramientas de las siguientes maneras:

De comunicación: Permiten interactuar en casi todos los formatos de datos posibles (voz, video, imágenes, información escrita, etc.), tiene especial enfoque orientado a colaborar, distribuir y sincronizar tareas en la organización con el objetivo de aumentar la eficacia. Además cuentan con opciones para añadir o vincularse con aplicaciones que ofrezcan otros servicios.

De simulación: Son herramientas que simulan el esquema de realización de un proyecto complejo y se basan en los procesos del pensamiento humano con la finalidad de rectificar los errores que puedan presentarse al planificar la ejecución del mismo. Es especialmente útil para entrenar recurso humano capaz de afrontar situaciones en las que no es factible experimentar en la actualidad.

De divulgación de contenido: Generalmente se desarrollan con el uso de portales vía Web, éste permite el acceso de las personas a contenido personalizado y además ayudan a crear ambientes de colaboración, por lo que también se les conoce como portales del conocimiento. Una característica que los hace muy útiles es que el usuario tiene acceso a una gran cantidad de información, que no necesariamente está almacenada en la organización, sin tener que cambiar de aplicación. Estos también contribuyen al trabajo en equipo permitiendo distribuir y sincronizar tareas en la organización.

De personalización: Son utilizadas con la finalidad de usar información que sirva a Investigación y Desarrollo; Estas permiten el acceso de forma automática a la información que ha sido seleccionada anteriormente, sin necesidad de realizar el mismo tipo de búsqueda más de una vez.

Evidentemente, estas herramientas ofrecen la obtención de información sobre temas afines en distintos momentos en el tiempo, existen en varias modalidades como portales de investigación, aplicaciones de búsqueda con directorios clasificados, y otros similares. Dichas herramientas, son muy significativas en el funcionamiento de cualquier organización. Ya que a través de los mismos es posible alcanzar de manera afectiva las metas propuestas.

El Rol del Docente

Según Garcés (2010) “el aprendizaje no se da de la misma manera en todos los individuos, ante esta realidad, el maestro tiene dos opciones, primero sería utilizar las diferencias que se le presentan como un potencial que trae diversos talentos al grupo y que beneficia a todos, segundo podría ser, tratarlas sólo de manera superficial, e ignorarlas, y perder la gran oportunidad que brinda la diversidad” (p-115). Es necesario que el maestro pueda crear en el aula una atmósfera que invite a todos a investigar, a aprender, a construir su aprendizaje, y no sólo a seguir lo que él hace o dice. El rol del maestro no es sólo proporcionar información y controlar la disciplina, sino ser un mediador entre el alumno y el ambiente. Dejando de ser el protagonista del aprendizaje para pasar a ser el guía o acompañante del alumno. Brooks y Brooks (1999), proponen una serie de características que debe tener el maestro en su estudio titulado “el perfil de un maestro” (p-41). Que se considera adecuado para atender a la diversidad del salón de clase y tomar ventaja de la riqueza que esta diversidad aporta al ambiente de aprendizaje.

Este perfil puede adecuarse a cualquier situación de enseñanza-aprendizaje y a cualquier nivel. El maestro: Estimula y acepta la autonomía y la iniciativa de los estudiantes. Esta autonomía, iniciativa y liderazgo ayudan al alumno a establecer conexiones entre ideas y conceptos, le permiten plantearse problemas y buscar soluciones. Utiliza una gran diversidad de materiales manipulativos e interactivos además de, datos y fuentes primarias.

Presenta a los alumnos posibilidades reales y luego les ayuda a generar abstracciones, logrando que el aprendizaje sea significativo.

Es flexible en el diseño de la clase, permite que los intereses y las respuestas de los alumnos orienten el rumbo de las sesiones, determinen las estrategias de enseñanza y alteren el contenido. Es importante mencionar que esta flexibilidad no se refiere a que el alumno decida qué se hará o no en la clase. Más bien se enfoca en aprovechar los momentos en que los estudiantes se muestran más receptivos para ciertos temas y así poder profundizar en ellos. Averigua cómo han comprendido los alumnos los conceptos antes de compartir con ellos su propia comprensión de los mismos. Si se les dan las respuestas, ellos ya nos las buscarán

Por consiguiente se pierden de ir construyendo su conocimiento. Si les damos el conocimiento ya hecho, les estamos poniendo en las manos el último eslabón de un proceso de pensamiento que sólo ellos pueden construir. Utiliza terminología cognitiva como: "clasifica", "analiza", "predice", "crea". Estimula a los alumnos a entrar en diálogo tanto con el maestro como entre ellos y a trabajar colaborativamente. El tener la oportunidad de compartir sus ideas y de escuchar las ideas de los demás, le brinda al alumno una experiencia única en la que construye significados.

El diálogo entre los estudiantes es la base del aprendizaje colaborativo. Promueve el aprendizaje por medio de preguntas inteligentes y abiertas y anima a los estudiantes a que se pregunten entre ellos. Si los maestros preguntan a los alumnos para obtener sólo una respuesta correcta, entonces lo están limitando. Las preguntas complejas e inteligentes retan a los alumnos a indagar más allá de lo aparente, a profundizar, a buscar respuestas novedosas. Los problemas reales casi nunca son unidimensionales y por lo tanto, el alumno debe buscar siempre más de una respuesta. Busca que los alumnos elaboren sus respuestas iniciales.

Las respuestas iniciales son un motor que estimula a los alumnos a estructurar y reconceptualizar. Involucra a los estudiantes en experiencias

que pueden engendrar contradicciones a sus hipótesis iniciales y luego estimula la discusión. De esta manera permite que los alumnos aprendan de sus propios errores y reformulen sus perspectivas. Da "un tiempo de espera" después de hacer preguntas. Este tiempo permite a los alumnos procesar la información y formular conceptos.

Así mismo Gonzales (2010) señala que "es importante que el docente respete el ritmo de cada alumno. Hay alumnos que no pueden responder de manera inmediata y si no los esperamos, pasarán a ser sólo observadores puesto que no se les da el tiempo de buscar la solución. Provee tiempo para que los estudiantes construyan hipótesis y las comprueben, hagan relaciones y creen metáforas" (p-122). El maestro debe crear el ambiente de aprendizaje y permitir a los estudiantes construir y descubrir... todo esto les lleva tiempo. Alimenta la curiosidad natural de los estudiantes utilizando frecuentemente el modelo del ciclo de aprendizaje. Dicho ciclo consta de tres fases: los estudiantes generan preguntas e hipótesis, el maestro introduce el concepto y los alumnos aplican el concepto.

Desempeño Laboral Docente

Desde la perspectiva más general, el desempeño laboral es el nivel de cumplimiento alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. De esta manera, el desempeño está conformado por acciones tangibles, observables y medibles, así como otras que se pueden deducir. En resumidas cuentas el desempeño laboral es la forma como los trabajadores de la organización realizan sus tareas eficazmente para alcanzar metas comunes, sujeto a las normas básicas instituidas con anterioridad.

Dentro de este mismo orden de ideas, Chiavenato (2002) define el desempeño laboral como la "eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral" (p. 236). Siendo así se

puede decir entonces, que el desempeño laboral de las personas es la unión entre su actuación y los resultados que se obtiene de su actuar, en otras palabras, es la relación existente entre la forma de realizar las actividades y el logro que se obtiene. El desempeño laboral precisa el rendimiento de una persona en el cumplimiento de sus deberes dentro de una institución, tanto educativa o de otro contexto esto quiere decir las habilidades de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

De acuerdo a lo anterior, el desempeño laboral docente se entiende como el cumplimiento de las funciones del maestro, este es conceptualizado por Montenegro (2007) como “el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es el proceso de formación de los niños y niñas a su cargo” (p. 19), este desempeño se halla determinado por tres (3) factores: los asociados a sí mismos, los asociados a los estudiantes, y los asociados al contexto.

Así mismo, este trabajo se ejerce en diversos campos o niveles como son: sobre el propio docente mediante una acción reflexiva, el entorno institucional, el contexto socio-cultural y el ambiente de aula. La práctica docente supone una diversa y compleja trama de relaciones entre personas, la relación educativa con los alumnos es el vínculo fundamental, alrededor del cual se establecen otros vínculos con otras personas, tales como los padres de familia, los demás maestros, las autoridades escolares y la comunidad.

Factores del Desempeño Laboral Docente

Los factores del desempeño laboral docente de acuerdo a Montenegro (2007) se originan de una intrincada red de relaciones e interrelaciones el autor simplifica esta red a tres (3) factores: los asociados al docente en sí mismo, asociados al estudiante y los asociados al contexto. Es preciso

resaltar que el factor central, es el asociado al propio docente, debido a la influencia ejercida por éste, en los otros dos elementos, afectando directamente en forma positiva o negativa a los mismos.

- Asociados al docente en sí mismo

Son los componentes que determinan las relaciones internas del docente, son las pertenecientes a su propio ser, en otras palabras, está relacionada con su formación y organización de su vida personal, este factor se encuentra conformado por cuatro elementos: formación profesional, condiciones de salud, grado de motivación y compromiso con su labor. La formación profesional son las acciones instructivas, que forman al docente para desempeñar su labor, como lo expresa Montenegro (2007), la formación profesional “provee los conocimientos para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante” (p.19) quien resulta mayormente favorecido con dicha formación es la institución educativa y especialmente el estudiantado a cargo del docente.

Entre las condiciones de salud, se consideran aspectos físicos y mentales, a mayor bienestar mejores posibilidades tendrá para ejercer su función; la docencia se caracteriza por producir un considerable gado de estrés y agotamiento, es una actividad dura por la responsabilidad y dedicación que exige, ya que se trata con personas. Esto repercute en el grado de motivación, el cual tiene que ver con el énfasis realizado por una persona, hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para lograr un objetivo.

Ahora bien en el compromiso con su labor, los docentes deben estar ceñidos a su rol, deben ser modelo a seguir para convertir las instituciones educativas en lugares de auténticos aprendizajes, formación, trabajo, participación y construcción. Esto es tener la convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual, así como social del ser humano.

- Asociados al estudiante

Estos factores son similares a los del mismo docente, es decir, implican formación o preparación, condiciones de salud, grado de motivación y compromiso. Estos factores dependen mayormente las condiciones tanto ambientales como familiares en las cuales se desenvuelve el alumno. Hay que destacar la influencia del docente en cada uno de los factores asociados al estudiante, su nivel de preparación depende del contenido académico impartido por el docente a los estudiantes, y la formación profesional de éstos es organizada en el sistema educativo venezolano por grados.

Con respecto a las condiciones de salud, a través de su desempeño laboral informa sobre medidas de preservación de un buen estado de salud, el docente interviene en sus estudiantes con el fin de motivarlos al logro de metas, a través de la ejecución de actividades creativas que aporten experiencias significativas, compromete al estudiante con su proceso de formación.

- Asociados al contexto

Los factores asociados al contexto educativo son múltiples; sin embargo, Montenegro (2007), establece dos niveles, uno relacionado al entorno institucional y otro al contexto socio-cultural. En el Entorno institucional, se constituye el campo de acción docente dentro de la escuela, este entorno actúa a su vez en dos ámbitos: el ambiente y la estructura del proyecto educativo.

El ambiente, está relacionado al entorno de la escuela, este se divide en dos grandes componentes: físico y humano, el primero tiene que ver con la estructura física de la institución la cual debe estar en excelentes condiciones, dotadas de buenos materiales educativos; el segundo, se relaciona a las interacciones comunicacionales entre las personas de la comunidad educativa, es decir, un ambiente humano propicio, enriquecido con relaciones de afecto, armonía y cooperación. Ahora bien la estructura del proyecto educativo, posee un horizonte llamativo y líneas de acción claras, lo

que permite al docente estructurar sus actividades con mayor acierto, a través de concepciones teóricas relacionadas con la práctica del clima institucional, todo esto mediante actividades relacionadas con los sub-proyectos.

En el contexto socio-cultural, se desarrolla en el entorno comunitario de la escuela, así como las instituciones ubicadas en la misma área; en éste influyen factores como la estructura social, económica, política y cultural de las comunidades aledañas. En la mayoría de estos factores existen problemas, pero también la posibilidad para desplegar la acción docente ya que si esperamos la sociedad perfecta para trabajar no se podrá ejercer la labor en ninguna comunidad.

Campos de Acción del Desempeño Laboral Docente

Los campos de acción del desempeño docente, parten de la caracterización de los factores expuestos anteriormente, de acuerdo a Montenegro (2007), la labor docente es diversa por lo que se ejecuta principalmente en cuatro (4) ámbitos: la acción del docente sobre sí mismo, lo que realiza en el aula, así como en otros ambientes de aprendizaje, la llevada a cabo en el entorno institucional y la realizada en el contexto sociocultural.

Ahora bien, Andrés (2011) visualiza el desempeño docente desde otro enfoque, lo define como "Praxis del docente a la ejecución real de las tres (3) tareas centrales de la profesión docente mencionadas (programación, ejecución de clases y evaluación)" (p. 55), la autora considera que el desempeño laboral de los docentes se da en los tres ámbitos, donde la programación es la planificación de la enseñanza, es decir, corresponde a la toma de decisión sobre lo que se va a enseñar y la forma de organizar este proceso.

Así pues, la labor desarrollada por el docente sobre sí mismo se ejecuta con su formación y organización de la vida cotidiana,

específicamente a lo que tiene que ver con aspectos inherentes a la personalidad. Con respecto a la formación docente es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional. El desarrollo profesional, es la habilidad primordial para renovar la práctica docente y de esta forma responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complicación de la tarea de enseñanza y de participación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica. Para Andrés (2011) el desarrollo profesional es concebido "... como un sistema producto de la interacción en tres (3) subsistemas: el perfeccionamiento, el crecimiento personal y el contexto" (p. 69) estos tres (3) elementos están íntimamente relacionados entre sí.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, el perfeccionamiento consiste en optimizar la labor docente, a través de la actualización y capacitación permanente con la misión de enriquecer su acción educativa en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, innovación y conocimientos, el crecimiento personal está estrechamente relacionado al perfeccionamiento porque este contribuye al mismo, permitiendo la evolución en el docente con respecto a su autoestima, liderazgo y proactividad, con respecto al contexto, este último condiciona el perfeccionamiento porque el progreso de las instituciones educativa dependen de la formación de sus docentes, son estos quienes generan un ambiente laboral armónico, donde los valores y organización sellan la pauta dentro de las condiciones laborales de la escuela.

La organización de la vida cotidiana del docente se refleja en su personalidad, la cual está en íntima relación con valores, comportamiento ético personal y profesional, además de su compromiso en el proceso de formación de los estudiantes, Napolitano (2004) expresa "La personalidad es un procesos de organización integrativa, por parte del yo, de las diferentes características cognoscitivas, volitivas y físicas que lo constituyen, manifestándose así diferente a los otros" (p. 161), es decir la personalidad

es el ordenamiento que cada persona le da a sus conocimientos y sus voluntades, expresándose de manera particular en cada ser humano.

Los valores son parte de la personalidad del docente, están dentro de su propio ser, manifestado en todas sus acciones y voluntades, estando de su parte la decisión de transmitirlo a sus estudiantes, en honor a la moral y el cumplimiento de su labor como formador, a esto Fierro y Carbajal (2003) precisan "... el campo de los valores es una condición inherente a la práctica docente, no hay manera de eludir esta intervención, del contenido de ella depende que se ofrezcan valores o se nieguen oportunidades para construirlos."(p. 10), entonces es compromiso de cada docente transmitir valores en la cotidianidad de la escuela, para pasar de una conciencia de sí mismo a una conciencia del nosotros, donde la cultura organizacional está fundamentada en valores como la honestidad, responsabilidad, justicia, solidaridad, cooperación, tolerancia, integridad, paz y respeto.

El desempeño llevado a cabo por los docentes en el aula de clases, así como en otros ambientes de aprendizaje, es el más importante porque es aquí donde se forman los estudiantes, por lo tanto es el de mayor impacto, así como complejo y diverso. Son muchas las sistematizaciones que se le han dado a este contexto, por lo que después de una exhaustiva lectura se consideran dos indicadores que logran abarcar la labor en este campo como son didáctica y administración.

En primer lugar, se considera la didáctica; la cual se conceptualiza como una ciencia de la educación que estudia e interviene en el proceso de enseñanza aprendizaje, ésta establece criterios generales que regulan la labor docente, examina los diversos métodos y técnicas de enseñanza, fijando tanto las condiciones como las normas de su aplicabilidad; a través de ella, se realiza el manejo de procedimientos, principios y técnicas que pone en práctica el docente para lograr los objetivos bajo su dirección y responsabilidad, Medina y Salvador (2009) conceptualizan la didáctica como:

... una disciplina pedagógica centrada en el estudio de los procesos de enseñanza-aprendizaje, que pretende la formación y desarrollo instructivo-formativo de los estudiantes y la mejora de la concepción y práctica docente, mediante la generación de un entorno cultural netamente didáctico, basado y reconstruido de una actitud rigurosamente indagadora del profesorado y colaboradores. (p. 11)

Partiendo de lo expuesto anteriormente, los métodos de enseñanza vistos desde la didáctica, son un medio utilizado para orientar el proceso de enseñanza – aprendizaje al cumplimiento de un objetivo, dirigiendo las acciones llevadas a cabo para cumplir con el propósito establecido, es importante señalar que no existe un método universal, la aplicación de éste va a depender del contexto, de las características del estudiantado y de los conocimientos a impartir, a esto Gómez (2002) menciona, "...los métodos son múltiples y, en consecuencia, pueden aplicarse en diversas combinaciones según los objetivos que se intenten conseguir. El análisis y conocimiento de cada situación concreta permitirá así determinar la posibilidad de acción del profesor" (p. 263), por lo tanto cada docente deberá considerar la potencialidad de sus alumnos en el momento de elegir el método de enseñanza a utilizar.

El último de estos indicadores es la administración en el aula; desde este punto de vista, las escuelas se visualizan como una empresa que centra sus ganancias en función de la producción de conocimientos; es por ello que se deben poner en marcha la utilización de tres ejes centrales de la administración: organización, evaluación y planificación, siendo esta última la más importante porque permite definir los objetivos, estableciendo una estrategia general para alcanzarlos y desarrollar una jerarquía completa de planes para integrar y coordinar actividades.

Desde el ámbito educativo, la organización como proceso dentro del aula de clase, consiste en la operacionalización de las políticas educativas, objetivos, estrategias y recursos que programa la escuela con el fin de dar

cumplimiento a las metas propuestas, es por esto que dicho proceso administrativo es fundamental dentro del ámbito escolar, ya que facilita la integración de los elementos que constituyen el sistema educativo, a partir de esto se puede decir que a través de la organización se toman decisiones del qué, quién, cómo y cuándo se desarrollaran las actividades.

De acuerdo a lo anterior la organización escolar atiende a las políticas educativas, considerando las demandas y necesidades de la sociedad a la que presta el servicio la escuela, orientando así la ordenación del sistema educativo venezolano, de la misma forma atiende a la didáctica, la cual se centra en el proceso de enseñanza aprendizaje, conjugando armónicamente las exigencias curriculares.

La evaluación como proceso administrativo dentro del aula, se utiliza con el propósito de medir y valorar los resultados obtenidos de acuerdo al currículo, esto con el fin de tomar decisiones concernientes a los ajustes o modificaciones que se deben realizar en la práctica educativa, es decir, la evaluación educativa en el aula se considera un instrumento para concienciar el trabajo académico y ayudar a la innovación. Ahora bien Shepard (2006) al respecto dice: “Para que los docentes sean eficaces en reforzar el aprendizaje de los estudiantes, deben comprobar constantemente la comprensión que estos vaya logrando” (p. 17), ratificando así la importancia de valorar lo conocimientos del estudiantado.

Ahora bien la planificación en el aula de clases, así como en otros ambientes de aprendizaje es donde se marca la pauta a seguir en el trabajo docente, dentro de las universidades venezolanas la planificación se concreta a través de proyectos y planificación diaria, para Moncayo (2009

La planificación de aula es una estructura constituida por unidades didácticas que, dentro de periodos de tiempo previamente estipulados, guían el trabajo del docente para enmarcar sus clases y lograr los objetivos de aprendizaje que se ha propuesto para sus estudiantes. Estos objetivos

deben estar acorde con los establecidos en el Proyecto Educativo Institucional. (p. 1)

Otro campo de acción es el entorno institucional, este contexto actúa sobre dos indicadores que son el enriquecimiento del ambiente y el aporte al proyecto educativo; el primero hace referencia a la convivencia entre los miembros de la comunidad educativa, es decir, a la comunicación eficaz, la armonía y cooperación en las relaciones, en otras palabras la convivencia es un asunto habitual de interrelación que se concibe entre todos los miembros de la comunidad educativa que hacen vida en la escuela, siendo responsabilidad de todos la construcción armoniosa de la misma, al respecto la Organización No Gubernamental para la Protección y Promoción de los Derechos Humanos COFAVIC, considera que:

La convivencia hay que entenderla como un proceso complejo que depende de muchos factores, no es un proceso natural que se da automáticamente entre las personas, es un proceso que se construye a partir de la voluntad de quienes quieren compartir un espacio. (p. 1)

La labor docente en el contexto sociocultural tiene que ver directamente con la relación existente entre el docente, las empresas, instituciones académicas, deportivas, artísticas, sociales, asistenciales y políticas que hacen vida dentro de la comunidad donde se ubica la universidad, con el fin de obtener conocimientos por parte los estudiantes. Con respecto a la relación entre la universidad y las empresas Jacinto y Millenaar (2007) consideran que:

Para las universidades, la relación con el mundo del trabajo contribuye a que los estudiantes adquieran conocimientos y competencias en un contexto real, complementando su formación y logrando más herramientas para su inserción laboral posterior. Para las empresas, la relación con las universidades se vincula a su función social de promover el desarrollo de su comunidad y de contribuir a la mejora en la

formación de recursos humanos de calidad en sus zonas de influencia. Además, les permite generar contactos con posibles futuros empleados. (p. 1)

Bases Legales

En las bases legales, tal como la denominación de la sección lo indica, se incluyen todas las referencias legales que soportan el tema o problema de investigación. En este apartado, se comienza citando a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la cual refiere en su artículo (98) que la creación cultural es libre. Esta libertad comprende el derecho a la inversión, producción y divulgación de la obra creativa, científica, tecnológica y humanística, incluyendo la protección legal de los derechos del autor o de la autora sobre sus obras.

En tal sentido, el Estado reconocerá y protegerá la propiedad intelectual sobre las obras científicas, literarias y artísticas, invenciones, innovaciones, denominaciones, patentes, marcas y lemas de acuerdo con las condiciones y excepciones que establezcan la ley y los tratados internacionales suscritos y ratificados por la República en esta materia.

Igualmente, la Carta Magna en su artículo (110) plantea que el Estado reconocerá el interés público de la ciencia, la tecnología, el conocimiento, la innovación y sus aplicaciones y los servicios de información necesarios por ser instrumentos fundamentales para el desarrollo económico, social y político del país, así como para la seguridad y soberanía nacional. Para el fomento y desarrollo de esas actividades, el Estado destinará recursos suficientes y creará el sistema nacional de ciencia y tecnología de acuerdo con la ley.

Es así, como el sector privado deberá aportar recursos para los mismos. El Estado, garantizará el cumplimiento de los principios éticos y legales que deben regir las actividades de investigación científica,

humanística y tecnológica. La ley determinará los modos y medios para dar cumplimiento a esta garantía.

Por otro lado, la Ley de Universidades (1970) describe en su Artículo 3. Que las Universidades deben realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir esta misión, sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza a completarla formación integral incidan en los ciclos educacionales anteriores y a formarlos equipos profesionales y técnicos que necesita la nación para su desarrollo y progreso.

Dentro de estas mismas líneas, se presenta a Ley Orgánica del Trabajo (2008) la cual contempla en su artículo (41) que:

Se entiende por empleado el trabajador en cuya labor predomine el esfuerzo intelectual y no manual. El esfuerzo intelectual, para que un trabajador sea calificado de empleado, puede ser anterior al momento en que presta sus servicios y en este caso consistirá en estudios que haya tenido que realizar para poder prestar eficientemente su labor, sin que pueda considerarse como tal el entrenamiento especial o aprendizaje requerido para el trabajo manual calificado (p.23).

Partiendo de estas premisas legales, la carta magna de la República Bolivariana de Venezuela, le otorga rango constitucional a la ciencia y tecnología, como hecho de interés público. Sin duda, la base para que se cumpla este precepto parte de la educación como derecho humano y deber social en todos sus niveles y modalidades.

Con respecto a la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (2010), sostiene en sus artículos (9 y 23) que es deber del Ministerio de Ciencias y Tecnología apoyar a los organismos competentes por la materia, en la definición de políticas tendentes a proteger y garantizar la propiedad intelectual colectiva de los conocimientos, tecnologías e innovaciones de los pueblos indígenas y los conocimientos tradicionales. De igual modo, dicho ministerio promoverá, con los organismos competentes y miembros del

Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, las políticas y programas orientados a definir la titularidad y la protección de las creaciones intelectuales producto de la actividad.

Artículo 22. El Ministerio de Ciencia y Tecnología coordinará las actividades del Estado que, en el área de tecnologías de información, fueren programadas. Asumirá competencias que en materia de informática, ejercía la Oficina Central de Estadística e Informática, así como las siguientes:

1. Actuar como organismo rector del Ejecutivo Nacional en materia de tecnologías de información.

2. Establecer políticas en torno a la generación de contenidos en la red, de los órganos y entes del Estado.

3. Establecer políticas orientadas a resguardar la inviolabilidad del carácter privado y confidencial de los datos electrónicos obtenidos en el ejercicio de las funciones de los organismos públicos.

4. Fomentar y desarrollar acciones conducentes a la adaptación y asimilación de las tecnologías de información por la sociedad.

Artículo 40. El Ejecutivo Nacional promoverá y estimulará la formación y capacitación del talento humano especializado en ciencia, tecnología e innovación, para lo cual contribuirá con el fortalecimiento de los estudios de postgrado y de otros programas de capacitación técnica y gerencial.

Artículo 42. El Ejecutivo Nacional estimulará la formación del talento humano especializado a través del financiamiento total o parcial de sus estudios e investigaciones y de incentivos tales como premios, becas, subvenciones, o cualquier otro reconocimiento que sirva para impulsar la producción científica, tecnológica y de innovación.

En ese mismo sentido, la Ley Orgánica de Educación (2009) en concordancia con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), señala en el artículo 14, la educación es un derecho humano y un deber social fundamental en todos sus niveles y modalidades, concebida como un proceso de formación integral, gratuita, laica, inclusiva, de calidad,

permanente, continua e interactiva, promueve la construcción social del conocimiento, valoración ética y social del trabajo, integralidad y preeminencia de los derechos humanos.

Igualmente, el artículo 32 de la misma Ley señala que la educación universitaria profundiza el proceso de formación integral y permanente de ciudadanos críticos, reflexivos, sensibles y comprometidos, sociales y éticamente orientados al desarrollo del país, iniciado en los niveles educativos precedentes. Considera además, la finalidad de formar profesionales e investigadores de calidad y contribuir a su actualización y mejoramiento permanente, a fin de establecer sólidos fundamentos en lo humanístico, científico y tecnológico. En ese sentido, el artículo 33 de la citada ley considera que:

La educación universitaria tiene como principios rectores fundamentales los establecidos en la Constitución de la República, el carácter público, calidad y la innovación, el ejercicio del pensamiento crítico y reflexivo, la inclusión, la pertinencia, la formación integral, la formación a lo largo de toda la vida, la autonomía, la articulación y cooperación internacional, la democracia, la libertad, la solidaridad, la universalidad, la eficiencia, la justicia social, el respeto a los derechos humanos y la bioética, así como la participación e igualdad de condiciones y oportunidades. En el cumplimiento de sus funciones, la educación universitaria está abierta a todas las corrientes del pensamiento y desarrolla valores académicos y sociales que se reflejan en sus contribuciones a la sociedad.

De acuerdo con la base legal vigente en Venezuela, la educación desde los primeros niveles se orienta a principios de libertad de pensamiento, participación, formación, deberes y derechos de los ciudadanos, entre otros. Por tal razón, el modelo gerencial con respaldo en la aplicación de nuevas tecnologías, se orientan a desarrollar el conocimiento en áreas específicas contextualizadas a solucionar problemas presentes en la sociedad actual.

En razón de ello, la educación como precepto constitucional, el trabajo como deber y derecho social, la seguridad y protección del trabajador para

un mejor desempeño de sus funciones, garantizan una mejor gestión laboral partiendo de la adquisición de conocimientos fundamentados en la calidad del egresado de las instituciones de educación superior del país, y por ende en la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas

Definición de Términos Básicos

Capacidades y tácticas. Para poner en práctica estas tres estrategias, los grupos encargados deben generar tipos específicos de aptitudes: de ejecutivo, de líder, de miembro del equipo y de aprendiz (aplicable a todos los empleados). Una vez que se han dominado estas aptitudes, se aplican las tácticas diseñadas para poner en práctica las estrategias y acelerar el aprendizaje.

Estrategias. Las estrategias son planes para realizar la visión. Se requieren tres estrategias, cada una de ellas guiada por un grupo diferente: la Estrategia de impulsar, guiada por el grupo ejecutivo; la Estrategia de cultivar, guiada por el personal de recursos humanos, y la Estrategia de transformar, guiada por los líderes y los miembros de los equipos empresariales.

Medición y refuerzo. Es necesario vigilar, medir y reforzar constantemente la puesta en práctica del Modelo ORA. De lo contrario, no sobrevivirán la motivación, el compromiso y el mejoramiento. Hay una variedad de instrumentos que se utilizan para medir y apoyar el progreso en su puesta en práctica.

Tecnología. La puesta en práctica del Modelo ORA es un compromiso muy complejo. La organización debe confiar plenamente en la tecnología con el fin de apoyar el acceso al aprendizaje, su captura y su transferencia. Sin embargo, es importante recordar que la tecnología es un auxiliar del aprendizaje rápido, no la fuerza impulsora detrás de él.

Sistema de Variables

La variable dentro de una investigación es aquella que establece la característica o propiedad del objeto de estudio, se observa y/o cuantifica en la investigación y puede variar de un elemento a otro de la muestra observada, en algunas circunstancias, se estipula en qué cantidad está presente la característica, en otras, solo se establece si está presente o no. Para Hernández (2006), “Una variable es una propiedad que puede fluctuar (adquirir diversos valores) y cuya variación es susceptible de medirse u observarse.” (p. 123). En otras palabras, las variables son los aspectos precisos que se van a discernir en la investigación y pueden mostrarse de formas diversas.

En el proceso de investigación científica se relacionan los conceptos y las variables; los conceptos son abstracciones que representan fenómenos conocidos lo cual, con mucha frecuencia, impide ser observadas en la práctica y medidas directamente por esto, deben pasar de la etapa conceptual abstracta de la investigación a la etapa empírica, es decir, los conceptos se convierten en variables. Ahora bien, en este proceso de la investigación científica se elabora un cuadro de definición de variables, con el fin de llevar el objeto de estudio no cuantificable directamente a expresiones más concretas y directamente medibles. Al respecto, Martínez (2007) menciona que “Para poder estudiar bien las variables es necesario operativizarlas, es decir, definir las de modo muy concreto y preciso para facilitar su observación, análisis, y en su caso, medición.” (p. 43), durante este proceso se identifican los indicadores que permiten cuantificar la variable.

La operacionalización de las variables se logra a través de la derivación de las mismas en dimensiones e indicadores, las primeras hacen referencia a las diversas facetas en que puede ser examinada la característica o propiedad del objeto de estudio, los segundos, son aquellas

cualidades o propiedades del objeto que pueden ser directamente observadas y cuantificadas en la práctica. Resulta claro que sin definición de las variables no hay investigación. Las variables deben ser definidas en dos formas: conceptual y operacionalmente, Hernández (2006) refiere que “Una definición conceptual trata a la variable con otros términos” (p. 141); por otra parte, según Reynolds (citado por Hernández 2006) “Una definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado.” (p. 146), es decir, se trata de conseguir toda la información necesaria sobre la variable en estudio, con el fin de adecuarla al contexto.

Debe señalarse que, para efectos de esta investigación, las variables se entenderán diferenciando su función, en el establecimiento de la relación entre ellas, es decir, se clasificarán en variable independiente y dependiente. Se tiene, por lo tanto, que una variable independiente es aquella que puntualiza la condición bajo la cual se explora a la variable dependiente, y esta última, es la de interés principal ya que representa al desenlace o resultado que se pretende explicar o estimar en el estudio. En esta oportunidad, la variable independiente es la gestión de conocimiento y la dependiente es el desempeño laboral de los docentes.

Cuadro N° 1
Cuadro Operacionalización de Variables

Objetivo General: Analizar la importancia de la gestión del conocimiento para mejorar el desempeño laboral del personal en la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas.					
Objetivo Específico	Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems
Diagnosticar la situación actual en cuanto a la gestión de conocimiento para mejorar el desempeño laboral del personal en la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas	Gestión de Conocimiento	el proceso mediante el cual una organización, a través de sus trabajadores, crea, adquiere, comparte, incorpora, documenta, aplica y renueva conocimiento	Cognoscitiva	Adquisición interna del conocimiento	1-2
				Adquisición externa del conocimiento	3-4
				Distribución del conocimiento	5-6
Determinar las estrategias de gestión del conocimiento que debe implementar el docente para mejorar el desempeño laboral en la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas	Gestión de Conocimiento	el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea	Técnica	Estilo de liderazgo	7-8
				Estrategia de liderazgo	9-10
Establecer la relación de la gestión del conocimiento con el desempeño laboral de los docentes en la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas	Desempeño Laboral Docentes	Cumplimiento de las funciones inherentes al quehacer educativo.	Docente sobre sí mismo	Formación	11
				Personalidad	12
			Aula y ambientes de aprendizaje	Didáctica.	13
				Administración	14-15
			Entorno institucional	Proyecto Educativo	16
Contexto sociocultural	Interacción con el entorno	17			

Torres (2016)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico es el segmento del trabajo que dará el giro a la investigación y donde se expone la manera cómo se va a realizar el estudio, los pasos para realizarlo, su método. En otras palabras, señala el cómo de la investigación desde la perspectiva teórica y conceptual. Según Balestrini (2006) “es la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real” (p. 126), es en este momento donde se precisan los métodos y los procedimientos que se utilizarán durante el desarrollo de la investigación.

Diseño y tipo de investigación

El diseño de la investigación consiste en la forma cómo se recolectan y procesan los datos recopilados. Soler (2009) dice que el diseño de la investigación “permite definir como se capturan los datos el cual será el tratamiento que se dará a los mismos.” (p. 99). La investigación se realizó dentro de los parámetros del paradigma cuantitativo apoyada en una investigación de campo y un diseño de carácter descriptivo correlacional. La investigación cuantitativa es aquella que accede explorar los datos de manera científica, o más específicamente en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la Estadística.

Para que una investigación sea cuantitativa se requiere que entre los elementos del problema esté una relación cuya naturaleza sea representable

por algún modelo numérico, es decir, que haya claridad entre los elementos de investigación que conforman el problema, que sea posible precisar, delimitar y conocer puntualmente donde comienza el problema, en cuál orientación va y qué tipo de ocurrencia existe entre sus elementos. De acuerdo a lo señalado por Hernández (2006) entre las características de la investigación cuantitativa se encuentra que tiene una orientación hacia la descripción, predicción y explicación, es específica y acotada, posee datos numérico medibles u observables, utiliza instrumentos predeterminados, emplea el análisis estadístico, describiendo tendencias, comparaciones de grupos o relación entre variables, compara los resultados con predicciones y estudios previos, por último el reporte de los resultados es objetivo.

Ahora bien, entiéndase por investigación de campo el análisis ordenado el cual se realiza para comprender la relación existente entre las variables, las cuales serán estudiadas tal como se recolecten de la realidad, según Arias (1999) “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna.” (p. 21), es decir, la información obtenida sobre la interrelación existente entre la Gestión del Conocimiento, y el desempeño laboral de los docentes será de primera mano, en este caso específico, se obtendrá de los docentes en la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas.

Esta investigación se enmarca en un estudio descriptivo porque no se verificaron hipótesis sino que se describieron los hechos de una realidad. La investigación de tipo descriptiva consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores. Arias (1999) señala que “Los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables, y aun cuando no se formulen hipótesis, las primeras aparecerán enunciadas en los objetivos de investigación.” (p. 20), en este tipo de estudios se narra la realidad vista desde la perspectiva de las variables del estudio, en este caso específico se busca describir las

características presente en la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas con respecto a la Gestión del Conocimiento, y el desempeño laboral.

La investigación es correlacional porque se estudian las relaciones entre variables dependientes e independientes las cuales pueden hallarse estrecha o parcialmente, relacionadas entre sí, pero también es posible que no exista entre ellas relación alguna. Para Hernández (2006), los estudios correlaciones tiene como beneficio principal “saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables relacionadas” (p. 106). Ahora bien, la dimensión de una correlación obedece a la medida en que los valores de las variables aumenten o disminuyan en la misma o en diferente dirección.

Con base a lo expuesto en el párrafo anterior, se puede decir que si los valores de las variables aumentan o disminuyen de la misma manera, existe una correlación positiva; si los valores de una variable aumentan en tanto que disminuyen los de la otra, se trata de una correlación negativa. En el caso específico de esta investigación la relación se dará entre Gestión del Conocimiento, y el desempeño laboral, en la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas, con el propósito de describir el comportamiento de ambas variables, a fin de establecer la relación entre la causa y el efecto.

Población y Muestra

La población es el objeto de la investigación, es el centro de la misma y de ella se extrajo la información requerida para el desarrollo del estudio, es decir, la población es la totalidad de los individuos a estudiar, según Tamayo y Tamayo, (1997), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 114), en este caso la población está conformada 42 de los docente en la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas.

Ahora bien, al seleccionar un número parcial de elementos pertenecientes a una determinada población con el propósito de averiguar algo concreto, se está haciendo la selección de una muestra. Se espera que la información recabada de la muestra sea lo más veraz posible y represente la realidad de toda la población en estudio, he aquí la importancia de escoger una muestra representativa. De acuerdo a Tamayo y Tamayo (1997) la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico.” (p. 38). Es decir, la muestra es un sub grupo de la población el cual es representativo de la misma, a través de los datos generados se logra comprobar la problemática existente la muestra tomada para recabar la información son de 17 profesores de la Unellez Municipalizada Sosa.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Esta etapa consiste en la recolección de los datos pertinentes, en este caso tiene que ver con las variables Gestión del Conocimiento y el desempeño laboral, En el 2006 Hernández señalo que:

Recolectar los datos implica tres actividades estrechamente vinculadas entre sí, la primera es seleccionar un instrumento de recolección de los datos, el cual debe ser válido y confiable, en segundo lugar aplicar ese instrumento de medición, es decir, obtener las observaciones y mediciones de las variables. Por último, preparar las mediciones obtenidas para poder ser analizadas correctamente. (P.86)

Este momento de la investigación tiene gran relevancia porque permitió obtener la información necesaria para desarrollar la investigación, por lo tanto, se deberán tomar decisiones acertadas, para garantizar la calidad de los datos que se obtengan. Ante esto, Martínez (2007) expresa:

Los procedimientos y técnicas de recogida de información permiten obtener los datos necesarios para llegar a establecer las conclusiones pertinentes sobre la situación analizada. La importancia de utilizar buenos procedimientos y técnicas de recogida de información en la investigación radica en que de ellas depende la calidad de los datos que se manejen para establecer conclusiones adecuadas o válidas sobre el tema investigado y para, en su caso, tomar decisiones eficaces sobre cómo intervenir sobre la situación analizada. (p. 57).

Para Arias (1999) “Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información.” (p. 25), es decir, son los métodos utilizados por el investigador para realizar el acopio de los datos. En el caso específico de esta investigación se utilizara, la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de investigación el cual es una forma de representación de la técnica de la encuesta.

Desde esta perspectiva Arias (1999) señala que “Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información.” (p. 25). De este modo a través del cuestionario se recogieron datos consistentes, porque las respuestas fueron obtenidas directamente de los docentes en estudio, la construcción de este instrumento parte de los objetivos de la investigación y de la Operacionalización de las variables, dicho cuestionario estuvo conformado por 17 preguntas las cuales fueron formuladas de tipo cerrada categorizadas en alternativas de respuestas.

De allí pues, que esta categorización se hizo de acuerdo a la escala tipo Likert, la cual según Palella y Martins (2006) “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a quienes se administran” (p. 165) donde las afirmaciones dadas por el docente, serán calificada según el acuerdo que se tenga o no con la situación planteada, utilizando las apreciaciones, siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, dichas afirmaciones

reflejan actitudes positivas o negativas, del desempeño laboral docente, así como el manejo de la Gestión del Conocimiento por parte de los mismo.

Validez y Confiabilidad de la Investigación

Todo instrumento de recolección de datos debe cumplir con dos requisitos imprescindibles que son: la validez y la confiabilidad. La validez es el nivel en que un instrumento mide realmente las variables, para Hernández (2006) “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.” (P. 277). Con la validez se tendrá una evidencia del contenido la cual se realizó por medio de la relación establecida entre los objetivos, variables e indicadores en la elaboración de los ítems.

De este modo, una investigación tiene un alto grado de validez si al observar, medir o apreciar una realidad, reflejan una imagen clara y representativa de la situación. Para esta investigación, la validez del instrumento de recolección de información, se obtuvo a través del juicio de expertos, mejor conocida como validez de contenido, para ello se seleccionaron de manera independiente un grupo de tres (3) jueces expertos uno (1) en el área de metodología y dos (2) en Docencia Universitaria, con el fin que juzgaran los ítems del instrumento en términos de relevancia del contenido, de redacción así como de la claridad del mismo; con la información que aportaron los expertos se hicieron los ajustes necesarios al instrumento y se procedió a aplicar en la muestra de la población seleccionada.

Con respecto a la confiabilidad no es más que la explicación o precisión de un instrumento de medición según Hernández (2006) “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce resultados iguales.” (p. 277). En esta investigación para calcular la confiabilidad del instrumento se

utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual fue desarrollado por J. L. Cronbach, para su uso requiere una sola aplicación del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1 para hallar dicho valor se aplicó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_T} \right]$$

Dónde:

α = Coeficiente de confiabilidad de Cronbach.

K = Número de ítems.

$\sum S^2_i$ = Sumatoria de la varianza por ítems ítems

S^2_T varianza total del instrumento

Una vez realizada la prueba piloto a los docentes en la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas se aplicó la fórmula del coeficiente alfa de Cronbach para medir el grado de confiabilidad del instrumento y se obtuvo que la confiabilidad del instrumento es de 0,88, lo que indica que el instrumento recolección de datos es altamente confiable ver anexo (C). La ventaja de la aplicación de este coeficiente según Hernández (2006) radica en que “no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente.” (p. 292), en otras palabras el instrumento es aplicado una sola vez.

Técnica de Análisis de Datos

Las técnicas de análisis de los datos son herramientas utilizadas para organizar, describir y analizar los datos recogidos con los instrumentos de investigación, dicho análisis de datos encierra dos procedimientos: la organización y la descripción, así como el análisis de los datos. El análisis de los datos, según Soler (2009), es el “conjunto de actividades que el investigador debe realizar, con el fin de responder a las preguntas planteadas en el problema de investigación” (p. 145). Es decir, que en esta parte se describió el comportamiento de las variables de Gestión del Conocimiento y desempeño laboral docente. Para lo que corresponde a esta investigación el análisis de los datos se realizó a través de la técnica de distribución de frecuencias estadísticas descriptiva que para Hernández (2006) “es un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías”, donde las representaciones se hizo por medio de cuadros y gráficas de barras, seguidamente se efectuó la interpretación precisa de la información recabada, argumentándola teóricamente en una forma narrativa donde se constatare los resultados con la teoría.

Hechas las consideraciones anteriores la técnica que se empleó para analizar los datos obtenidos en la investigación es la interpretación la cual según Palella y Martins (2006) “consiste en constatar la información obtenida en el trabajo de campo, en función de las dimensiones de las variables de estudio.”(p.63), al utilizar esta técnica se dio mayor concreción y objetividad a los resultados obtenidos, ya que se analizaron desde diversos puntos de vista.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

La presentación y análisis de los resultados se realiza a partir de la técnica de análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario a los docentes de la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas, de acuerdo a la Normativa vigente de la Unellez (2009) el objetivo de este capítulo consiste en:

Presentar los resultados del análisis de los datos; es decir, mostrar si los datos obtenidos apoyan o no la hipótesis de la investigación. Para desarrollarlos, es necesario haber procesado la información recabada, esto es, haber codificado y tabulados los datos que se recolectaron para proceder posteriormente a su análisis. (pág. 6).

Partiendo de lo expuesto, la tabulación de los datos se realizó en cuadros de doble entrada donde se presentará la distribución de frecuencia y porcentual de cada uno de los ítems del cuestionario, seguidamente se mostraran los diseños gráficos de los cuadros a esto Palella y Martins (2006) expresan que “La representación gráfica tiene por objeto, además de resumir la información, producir un impacto visual, pero no debe sustituir la presentación de los datos en cuadros porque este es un modo más serio de resumirlos...” (pág. 202), en consonancia con los actores mencionados los resultados se expresaran de ambas formas, además de realizar un análisis del autor combinado con las teorías que fundamentan la investigación.

Variable: Gestión del Conocimiento
Dimensión: Cognoscitiva
Indicador: Adquisición interna del conocimiento

Cuadro N° 2

Distribución en frecuencia y porcentaje de la variable Gestión del Conocimiento en su dimensión Cognoscitiva, indicador Adquisición interna del conocimiento.

N°	Ítems	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Analiza cuidadosamente el entorno para conocer las tendencias (oportunidades, amenazas) y responder anticipadamente a las mismas.					11	65 %	6	35%		
2	Eres consciente de tus propias fortalezas y debilidades.			11	65 %	6	35 %				

Fuente: Torres (2016).

Gráfico N° 1

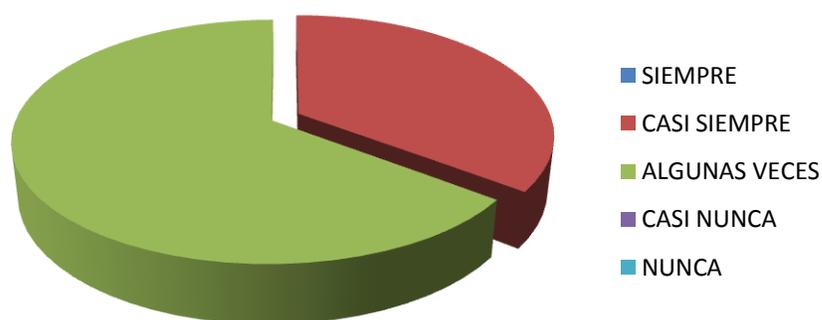


Gráfico N° 1: Representación de la distribución porcentual del ítem N° 1 correspondiente a la variable Gestión del Conocimiento Dimensión Cognoscitiva del Indicador Adquisición interna del conocimiento Fuente: Torres (2016).

Gráfico N° 2

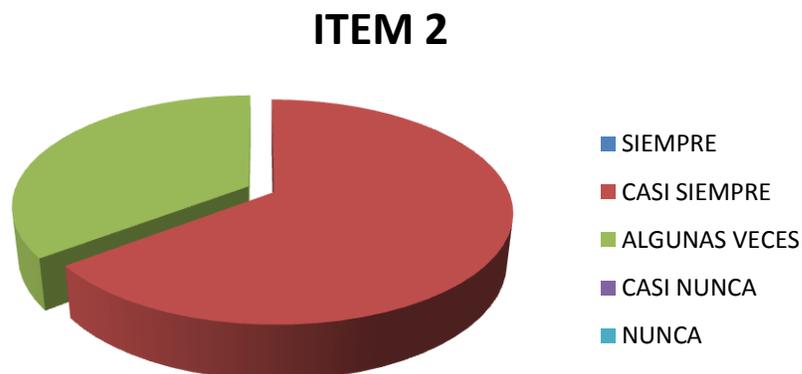


Gráfico N° 2: Representación de la distribución porcentual del ítem N° 2 correspondiente a la variable Gestión del Conocimiento Dimensión Cognoscitiva del Indicador Adquisición interna del conocimiento Fuente: Torres (2016).

El cuadro número 2 recopila los datos obtenidos en los ítems 1 y 2 correspondientes a la variable Gestión del Conocimiento Dimensión Cognoscitiva del Indicador Adquisición interna del conocimiento. El ítem 1 recoge la información relacionada a la planificación donde se refleja que Al consultar si los docentes analizan cuidadosamente el entorno para conocer las tendencias (oportunidades, amenazas) y responder anticipadamente a las mismas, el sesenta y cinco por ciento (65%), de los docentes indicaron que a veces y el treinta y cinco (35 %), de los docentes casi nunca. De acuerdo a los resultados obtenidos, se observa que los encuestados docentes creen necesario un análisis del entorno en cuanto a las oportunidades y amenazas. Mientras que en el ítem número 2 se nota que con un 65% respondieron que Casi siempre son conscientes de sus propias fortalezas y debilidades y a veces con 35%.

Variable: Gestión del Conocimiento
Dimensión: Cognoscitiva
Indicador: Adquisición externa del conocimiento

Cuadro N° 3

Distribución en frecuencia y porcentaje de la variable Gestión del Conocimiento en su dimensión Cognoscitiva, indicador Adquisición externa del conocimiento.

N°	Ítems	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3	Considera muy importante trabajar con una mentalidad abierta, dispuesta a desarrollar soluciones alternativas al modo convencional de hacer las cosas			11	65%	6	35%				
4	Realizas cursos y talleres o alguna otra actividad docente que genere conocimientos fuera de la universidad.							11	65%	6	35%

Fuente: Torres (2016).

Gráfico N° 3

ITEM 3

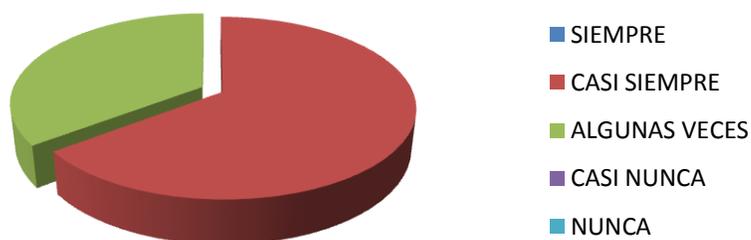


Gráfico N° 3: Representación de la distribución porcentual del ítem N° 3 correspondiente a la variable Gestión del Conocimiento Dimensión Cognoscitiva del Indicador Adquisición externa del conocimiento Fuente: Torres (2016).

Gráfico N° 4

ITEM 4

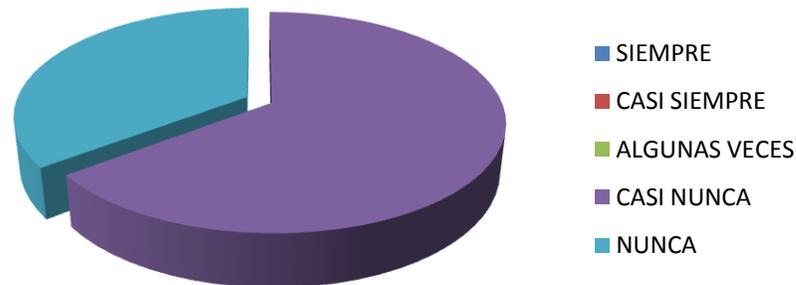


Gráfico N° 4: Representación de la distribución porcentual del ítem N° 4 correspondiente a la variable Gestión del Conocimiento Dimensión Cognoscitiva del Indicador Adquisición externa del conocimiento Fuente: Torres (2016).

El cuadro número 3 recopila los datos obtenidos en los ítems 3 y 4 correspondientes a la variable Gestión del Conocimiento Dimensión Cognoscitiva del Indicador Adquisición externa del conocimiento. En el ítem número 3 con respecto a la pregunta Considera muy importante trabajar con una mentalidad abierta, dispuesta a desarrollar soluciones alternativas al modo convencional de hacer las cosas, casi siempre respondieron que 65% mientras a veces respondieron que 35%. En el ítem número 4 con respecto a Realizas cursos y talleres o alguna otra actividad docente que genere conocimientos fuera de la universidad un sesenta y cinco (65 %) respondieron que casi nunca mientras que el otro treinta y cinco (35 %) respondieron que nunca.

Variable: Gestión del Conocimiento
Dimensión: Cognoscitiva
Indicador: Distribución del conocimiento

Cuadro N° 4

Distribución en frecuencia y porcentaje de la variable Gestión del Conocimiento en su dimensión Cognoscitiva, indicador distribución del conocimiento.

N°	Ítems	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Considera que el tiempo utilizado para impartir las clases es suficiente			9	53%			8	47%		
6	Impartes todo el contenido programático en los lapsos planificados.					11	65%	6	35%		

Fuente: Torres (2016).

Gráfico N° 5

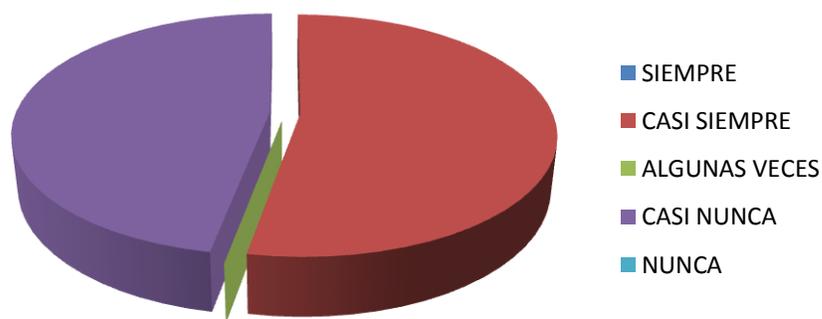


Gráfico N° 5: Representación de la distribución porcentual del ítem N° 5 correspondiente a la variable Gestión del Conocimiento Dimensión Cognoscitiva del Indicador distribución del conocimiento Fuente: Torres (2016).

Grafico N° 6



Grafico N° 6: Representación de la distribución porcentual del ítem N° 6 correspondiente a la variable Gestión del Conocimiento Dimensión Cognoscitiva del Indicador distribución del conocimiento Fuente: Torres (2016).

El cuadro numero 4 recopila los datos obtenidos en los ítems 5 y 6 correspondientes a la variable Gestión del Conocimiento Dimensión Cognoscitiva del Indicador distribución del conocimiento. En el ítem numero 5 Considera que el tiempo utilizado para impartir las clases es suficiente un 53% respondieron que casi siempre mientras casi nunca respondieron 47%. En el ítem numero 6 donde se menciona que si Impartes todo el contenido programático en los lapsos planificados. Los encuestados respondieron que a veces 65% mientras casi nunca respondieron que 35%.

Variable: Gestión del Conocimiento

Dimensión: Técnica

Indicador: estilo de liderazgo

Cuadro N° 5

Distribución en frecuencia y porcentaje de la variable Gestión del Conocimiento en su dimensión Técnica, indicador estilo de liderazgo.

N°	ítems	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7	Utiliza el estilo de liderazgo autocrático en la gerencia de aula.					12	71 %	5	29%		
8	El estilo de liderazgo utilizado en la gerencia de aula está acorde a las necesidades de los estudiantes					13	76 %	4	24%		

Fuente: Torres (2016).

Gráfico N° 7

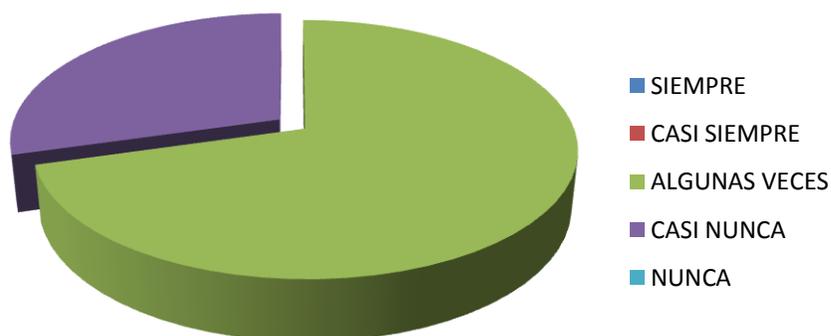


Gráfico N° 7: Representación de la distribución porcentual del ítem N° 7 correspondiente a la variable Gestión del Conocimiento en su dimensión Técnica, indicador estilo de liderazgo Fuente: Torres (2016).

Gráfico N° 8

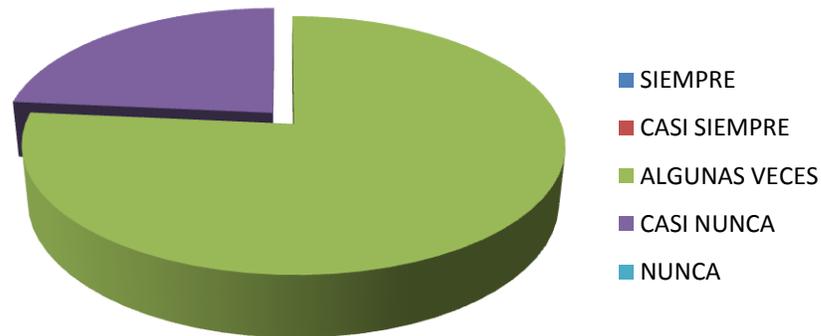


Gráfico N° 8: Representación de la distribución porcentual del ítem N° 8 correspondiente a la variable Gestión del Conocimiento en su dimensión Técnica, indicador estilo de liderazgo Fuente: Torres (2016).

El cuadro numero 5 recopila los datos obtenidos en los ítems 7 y 8 correspondientes a la variable Gestión del Conocimiento Dimensión Técnica, indicador estilo de liderazgo. Plantea que no utilizan un estilo de liderazgo acorde a sus propias necesidades ni tampoco acorde a las necesidades de los estudiantes para motivarlos y generar actividades que realmente ayuden a los estudiantes a producir conocimientos reales de acuerdo con lo planteado en el ítem numero 7 Utiliza el estilo de liderazgo autocrático en la gerencia de aula. Un 71% respondieron que a veces mientras que con un 29% mencionan que casi nunca, en lo concerniente al ítem numero 8 El estilo de liderazgo utilizado en la gerencia de aula está acorde a las necesidades de los estudiantes 13 de los encuestados contestaron que a veces para un 76% mientras que 24% respondieron que casi nunca.

Variable: Gestión del Conocimiento

Dimensión: Técnica

Indicador: estrategia de liderazgo

Cuadro N° 6

Distribución en frecuencia y porcentaje de la variable Gestión del Conocimiento en su dimensión Técnica, indicador estrategia de liderazgo.

N°	ítems	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
9	Se fomentan acuerdos de cooperación con otras empresas, universidades, centros tecnológicos.							17	100%		
10	Las estrategias de liderazgo utilizadas en la gerencia de aula ayudan a mejorar la gerencia de aula.			3	18%	14	82%				

Fuente: Torres (2016).

Gráfico N° 9

ITEM 9

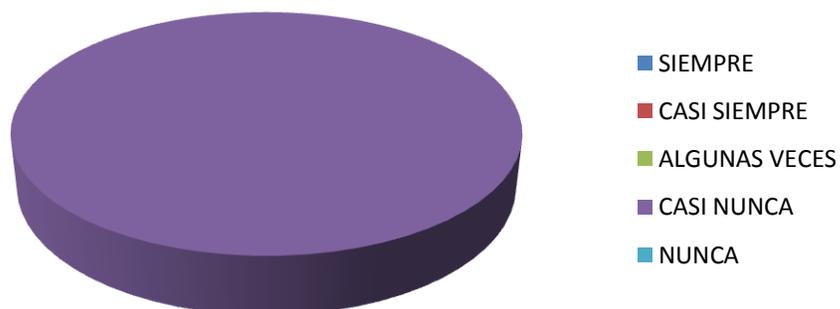


Gráfico N° 9: Representación de la distribución porcentual del ítem N° 9 correspondiente a la variable Gestión del Conocimiento en su dimensión Técnica, indicador estrategia de liderazgo Fuente: Torres (2016).

Grafico N° 10

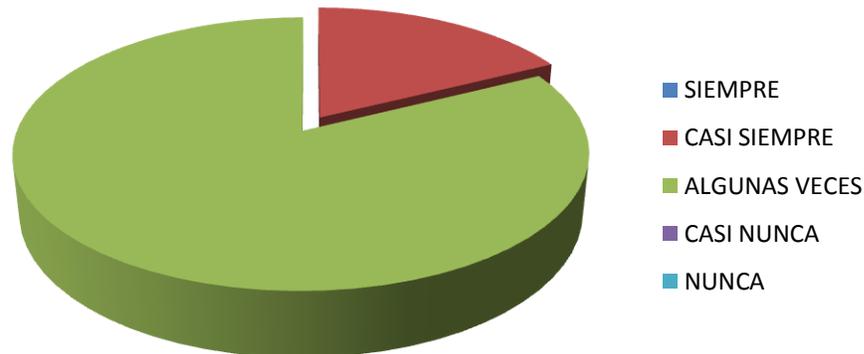


Grafico N° 10: Representación de la distribución porcentual del ítem N° 10 correspondiente a la variable Gestión del Conocimiento en su dimensión Técnica, indicador estrategia de liderazgo Fuente: Torres (2016).

El cuadro numero 6 recopila los datos obtenidos en los ítems 9 y 10 correspondientes a la variable Gestión del Conocimiento Dimensión Técnica, indicador estrategia de liderazgo. Plantea que las estrategias de liderazgo utilizadas en la gerencia de aula poco ayudan a mejorar la gerencia de aula debido al mal uso o mala aplicación de las mismas dentro del aula.

En el ítem numero 9 Se fomentan acuerdos de cooperación con otras empresas, universidades, centros tecnológicos los 17 encuestados respondieron que casi nunca para un 100%, mientras que el ítem numero 10 Las estrategias de liderazgo utilizadas en la gerencia de aula ayudan a mejorar la gerencia de aula el 18% respondieron que casi siempre mientras que a veces respondieron que 82 % .

Variable: Desempeño Laboral Docente

Dimensión: Docente Sobre sí mismo.

Indicador: Formación

Cuadro N° 7

Distribución en frecuencia y porcentaje de la variable desempeño laboral docente en su dimensión docente sobre si mismo e indicador formación.

N°	ítems	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11	Como parte de tu desarrollo profesional participas en jornadas de capacitación y actualización de conocimientos.			2	12%	10	59%	5	29%		

Fuente: Torres (2016).

Gráfico N° 11

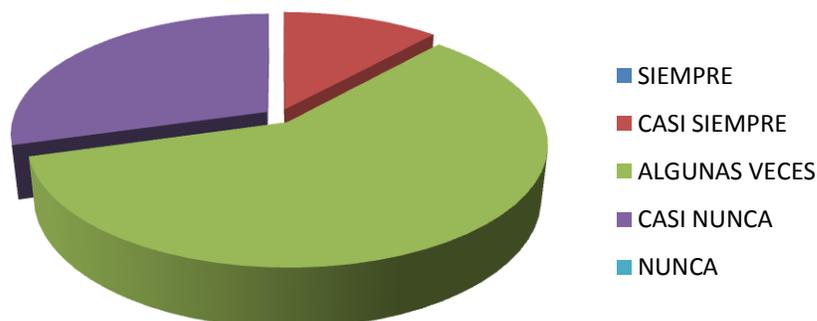


Gráfico N° 11: Representación de la distribución porcentual del ítem N° 15 correspondiente a la variable desempeño laboral docente del indicador formación. Fuente: Torres (2016).

De acuerdo a lo registrado en el cuadro número 7 y gráfico 11, el cincuenta y nueve (59%) de los docentes Algunas Veces asisten a Jornadas de Capacitación, un veinte nueve (29%) dice que casi nunca lo hace, ahora bien el doce (12%) de la muestra casi siempre acude a dichas jornadas, este mismo porcentaje indica que casi nunca las realiza, así como esta misma proporción de los encuestados nunca concurre.

Partiendo de los resultados expuestos se considera que los docentes de la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas, poco participan en jornadas de formación como parte de su desarrollo profesional, beneficiando poco a la comunidad educativa, ya que con el perfeccionamiento optimiza la calidad de la labor docente, además de contribuir con autoestima, liderazgo y proactividad del mismo, contribuyendo de esta forma a crear un ambiente armonioso en el entorno laboral, por esto la formación del docente no concluye al obtener el título universitario, bajo estas consideraciones Rivas (2004) afirma:

... el proceso de formación no culmina al terminar la carrera, sino que continúa y se fortalece con los nuevos desafíos de la realidad del aula escolar, es decir, en el lugar donde se construyen y reconstruyen nuevas significaciones y se reconstruyen nuevos significados a través de lo ya conocido. (p. 58).

Sobre la base de las consideraciones anteriores se tiene que la formación del docente debe ser un proceso continuo y permanente, que acompañe la vida profesional del mismo, donde le permitirá no solo actualizar conocimientos, sino incrementar su autoestima promoviendo de esta forma la confianza en sí mismo, lo cual se reflejara en su desempeño laboral cotidiano así como en sus relaciones con las demás personas del contexto laboral.

Variable: Desempeño Laboral Docente

Dimensión: Docente Sobre sí mismo.

Indicador: Personalidad

Cuadro N° 8

Distribución en frecuencia y porcentaje de la variable desempeño laboral docente en su dimensión docente sobre sí mismo e indicador personalidad.

N°	ítems	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
12	Actúas con integridad y honradez, ante situaciones conflictivas, con un profundo sentido de equidad, justicia y respeto por las personas.	14	82%	3	18%						

Fuente: Torres (2016).

Grafico N° 12

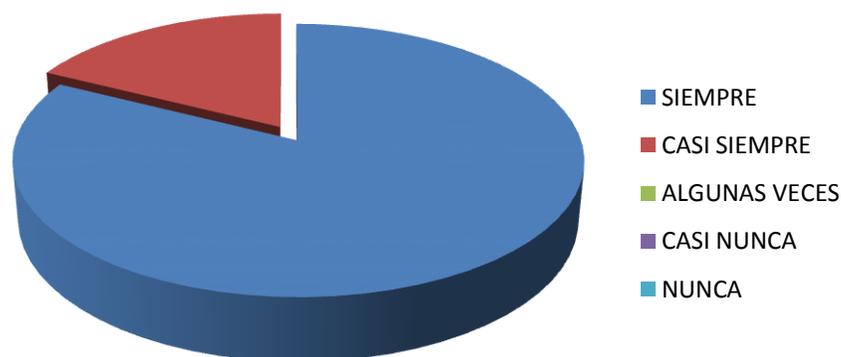


Grafico N° 12: Representación de la distribución porcentual del ítem N° 12 correspondiente a la variable desempeño laboral docente del indicador personalidad. Fuente: Torres (2016).

El cuadro número 8 grafico 12, corresponden al ítem 12 de indicador personalidad, el cual recoge la apreciación del docente sobre su forma de actuar ante situaciones conflictivas donde el ochenta y dos por ciento (82%) indica que siempre actúa con integridad y honradez, con un profundo sentido de equidad, justicia y respeto por las personas, el dieciocho (18%) casi siempre procede bajo estos criterios. Se observa que más del cincuenta por ciento (50%) de los docentes tienen como parte de su personalidad los valores antes mencionados, los cuales consciente o inconscientemente transfiere a sus estudiantes diariamente, tal como lo establecen Fierro y Carbajal (2003), en el marco teórico de la investigación los valores son inseparables de la labor docentes.

Variable: Desempeño Laboral Docente
Dimensión: Aulas y Ambientes de Aprendizaje.
Indicador: Didáctica

Cuadro N° 9

Distribución en frecuencia y porcentaje de la variable desempeño laboral docente en su dimensión Aulas y Ambientes de Aprendizaje e indicador didáctica.

N°	Ítems	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	Aplicas métodos y técnicas de enseñanza, en función de los intereses y potencialidades de los estudiantes, con el fin de lograr el aprendizaje.			1	6%	14	82%	2	12%		

Fuente: Torres (2016).

Grafico N° 13

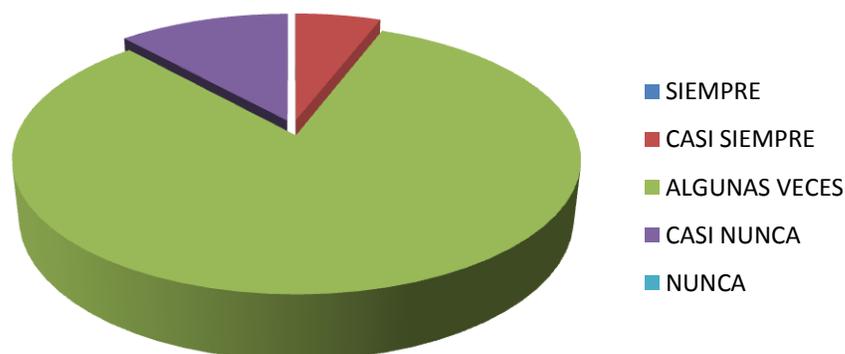


Grafico N° 13 Representación de la distribución porcentual del ítem N° 13 correspondiente a la variable desempeño laboral docente del indicador didáctica. Fuente: Torres (2016).

El cuadro número 9 y el gráfico 13 registran los datos recogidos del desempeño laboral docente con respecto a la didáctica, donde el ochenta y dos por ciento (82%) de la muestra afirma que Algunas Veces aplican

métodos y técnicas de enseñanza, en función de los intereses y potencialidades de los estudiantes, un doce por ciento (12%) casi nunca lo hace y el seis por ciento (6%) casi siempre lo realiza, en términos generales se puede decir que casi ninguno de la muestra, toman en consideración las potencialidades de los alumnos al momento de desarrollar su labor dentro del aula y otros ambiente de aprendizaje. Medina y Salvador (2009) consideran que “La acción didáctica debe adecuarse a la situación real del alumno, a sus capacidades, a sus intereses y a sus necesidades.” (p. 175), tomando como acción didáctica los métodos y técnicas de enseñanza aplicados para lograr el aprendizaje de los estudiantes.

Variable: Desempeño Laboral Docente
Dimensión: Aulas y Ambientes de Aprendizaje.
Indicador: Administración

Cuadro N° 10

Distribución en frecuencia y porcentaje de la variable desempeño laboral docente en su dimensión Aulas y Ambientes de Aprendizaje e indicador administración.

N°	Ítems	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14	Planificas tus actividades con anticipación como utilizándola como guía de tu trabajo.			17	100%						
15	Organizas tu trabajo en función a las exigencias curriculares,			3	18%	14	82%				

Fuente: Torres (2016).

Grafico N° 14

ITEM 14

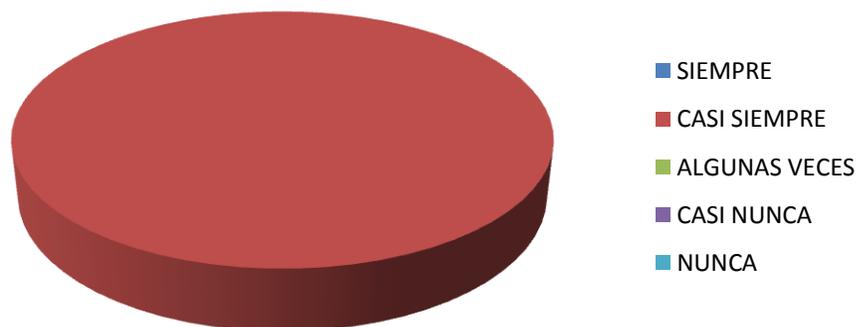


Grafico N° 14 Representación de la distribución porcentual del ítem N° 14 correspondiente a la variable desempeño laboral docente del indicador administración. Fuente: Torres (2016).

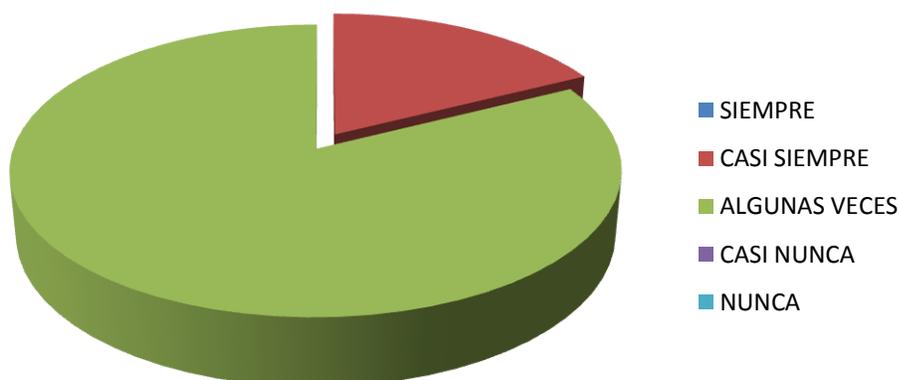
Grafico N° 15

Grafico N° 15 Representación de la distribución porcentual del ítem N° 15 correspondiente a la variable desempeño laboral docente del indicador administración. Fuente: Torres (2016).

El cuadro numero 10 recopila los datos obtenidos en los ítems 14 y 15 correspondientes a el indicador administración de la dimensión aulas y ambientes de aprendizaje. El ítem 18 recoge la información relacionada a la planificación donde se refleja que el cien por ciento (100%) de los docentes casi siempre planifican sus actividades con anticipación utilizando dicha planificación como guía de su labor. De acuerdo a estos resultados la planificación es un proceso administrativo presente en la cotidianidad de los docentes de la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas, la cual utilizan para guiar su trabajo en pro de organizar las actividades que se desarrollaran diariamente en el aula de clases y otros ambientes de aprendizaje, para Moncayo (2009) “La planificación es una guía, una orientación para la labor del profesor. En ningún momento, puede constituirse en una camisa de fuerza.” (p. 1), es decir, que la planificación de acuerdo a sus características, es flexible, integrada e intencionada.

El ítem 15, hace referencia al proceso administrativo de organización, donde el dieciocho (18%) de los docentes organizan casi siempre el trabajo

en función de las exigencias curriculares, el ochenta y seis (86%) algunas veces. Partiendo de estos resultados se dice que los docentes de la UNELLEZ Municipalizada "Sosa", Estado Barinas, organización el trabajo de aula minoritariamente tomando en consideración las exigencias curriculares, de igual forma no se apoyan en el proceso de organización para tomar decisiones del qué, quién, cómo y cuándo se desarrollaran las actividades.

Partiendo de los dos (2) ítems que conforman el indicador administración de la dimensión aulas y ambientes de aprendizaje, se tiene que un poco porcentaje de los docentes emplean los procesos administrativo de planificación, organización y evaluación en su quehacer diario lo que conlleva a determinar que la planificación es la guía fundamental del trabajo docente, existe una organización de acuerdo a los lineamientos emanados del Ministerio del Poder Popular para la Educación universitaria y la evaluación se utiliza para conocer los logros obtenidos por los estudiantes y tomar decisiones al respecto, así como para perfeccionar la práctica docente.

Variable: Desempeño Laboral Docente

Dimensión: Entorno Institucional

Indicador: Proyecto Educativo

Cuadro N° 11

Distribución en frecuencia y porcentaje de la variable desempeño laboral docente en su dimensión entorno institucional e indicador proyecto educativo.

N°	Ítems	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
16	Contribuyes en la elaboración y ejecución de las de actividades de Proyectos Educativos.					2	6%	3	19%	12	75%

Fuente: Torres (2016).

Grafico N° 16

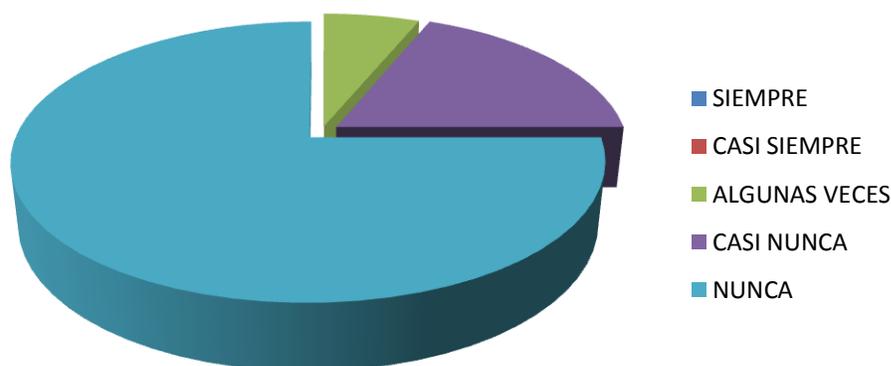


Grafico N° 16 Representación de la distribución porcentual del ítem N° 16 correspondiente a la variable desempeño laboral docente del indicador proyecto educativo. Fuente: Torres (2016).

El cuadro 11 y gráfico 16, reflejan que el setenta y cinco por ciento (75%) de los docentes nunca contribuyen a la elaboración y ejecución de la

actividades del Proyecto Educativo, así mismo un diecinueve (19%) casi nunca apoya, de igual forma un seis por ciento (6%) a veces lo hace. Esto quiere decir que en la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas, la mayoría de los docentes no cumplen con la corresponsabilidad que tienen con los Proyectos Educativos, sin cumplir de esta forma con lo establecido por el Ministerio del Poder Popular para la Educación universitaria quien considera “El abordaje comunitario a través de la asamblea general de la comunidad, para la sensibilización de las corresponsabilidades a ser asumidas.” (p. 7), dando así una organización coherente al trabajo de elaborar.

Variable: Desempeño Laboral Docente

Dimensión: Contexto sociocultural

Indicador: Interacción con el Entorno

Cuadro N° 12

Distribución en frecuencia y porcentaje de la variable desempeño laboral docente en su dimensión contexto sociocultural e indicador interacción con el entorno.

N°	Ítems	Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
17	Realiza articulaciones interinstitucionales con instituciones de diversas áreas para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.									17	100%

Fuente: Torres (2016).

Grafico N° 17

ITEM 17

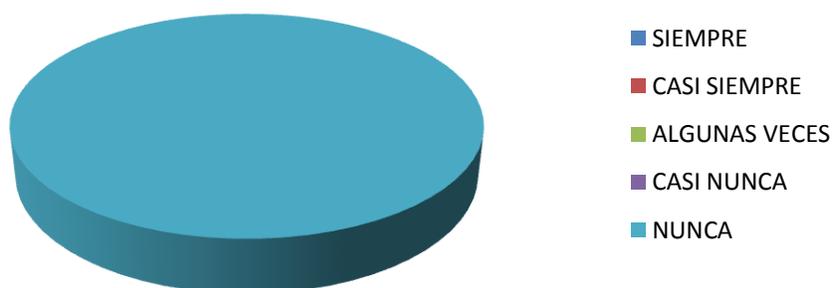


Grafico N° 17 Representación de la distribución porcentual del ítem N° 17 correspondiente a la variable desempeño laboral docente del indicador proyecto educativo. Fuente: Torres (2016).

Con respecto al cuadro 12 y el gráfico 17, recogen los datos obtenidos en el ítem 17 el cual corresponde a la dimensión contexto socio cultural en el indicador interacción con el entorno, donde se hace referencia a la articulación interinstitucional, un cien por ciento (100%) de los docentes nunca realiza vinculación con las instituciones de diversas áreas con el fin de enriquecer el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Ahora bien con referencia a los resultados obtenidos la labor docente con el contexto sociocultural de la universidad se visualiza como negativo ya que la mayoría de los docentes no se vinculan con las instituciones en función de contribuir con los conocimientos adquiridos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se confirmó el cumplimiento de los objetivos específicos propuestos en la investigación, y se realizó una síntesis de los resultados obtenidos en la misma, al respecto Palella y Martins (2006) consideran que las conclusiones "... deben estar organizadas en función de los objetivos específicos; según el número de objetivos específicos, como mínimo, serán las partes que contengan las conclusiones." (p. 206), es decir que se deben puntualizar cada uno de los objetivos en forma coherente vinculándolo con el marco teórico y los resultados.

Seguidamente, al finalizar las conclusiones se redactaran las recomendaciones correspondientes al tema específico de la investigación, en donde Palella y Martins (2006) precisan que "No se puede recomendar sobre lo que se cree sino sobre lo que se observó e evidenció como aspecto susceptible de mejorar." (p. 206), en otras palabras, las recomendaciones deben plasmarse en consideración a los resultados obtenidos los cuales deban corregirse en pro de solucionar la problemática abordada.

Conclusiones

Las respuestas dadas por la muestra de estudio, al realizar el diagnóstico y analizarlo a la luz de la realidad, proporcionó respuestas a los objetivos y propósitos de la investigación originando las siguientes conclusiones.

Al diagnosticar la realidad actual de la gestión de conocimiento para mejorar el desempeño laboral del personal de la Unellez municipalizada “Sosa”, Estado Barinas, se pudo apreciar la omisión de redes de conocimientos constituidas por los docentes lo que muestra una importancia significativa en su desempeño, permitiendo que los docentes no sean convincentes en la adquisición interna y externa del conocimiento, utilizando poca información teórica, basándose solo en la experiencia, dejando de convertir el rol docente de un hecho científico a un hecho empírico. Generalmente se basan en el ejemplo, no son catalizadores del cambio, y poco contribuyen entre sí para lograr las metas, no atendiendo a las habilidades de equipo como la solidaridad y el respeto.

Por otra parte, al indagar en torno a las estrategias de gestión del conocimiento que debe implementar el docente para mejorar el desempeño laboral previsto para el desarrollo de las habilidades y destrezas, se nota omisiones en lo que concierne a las actividades y se determina que estos están desaprovechando estrategias (métodos, técnicas o procedimientos) como el desarrollo y transferencia de mejores prácticas laborales, crear un nuevo conocimiento a partir del conocimiento adquirido, formar estrategias donde se desarrollen las habilidades cognitivas, así como fomentar la creatividad e innovación a partir de un nuevo conocimiento y por último crear redes de conocimiento para hacerlo público (conocimiento) y socializarlo entre todos los miembros de esa comunidad universitaria.

De igual modo la relación de la gestión del conocimiento con el desempeño laboral de los docentes de la UNELLEZ Municipalizada “Sosa”, Estado Barinas acusan debilidades en el monitoreo que permita los reforzamientos didácticos, metodológicos o tecnológicos pertinentes, esto debido a que no se evidencia el incremento de la eficiencia organizacional codificando y rehusando el conocimiento a través de las tecnologías de la información, tomando un enfoque de personalización donde el conocimiento es comunicado a través del contacto persona a persona, y por último, se

intenta abordar el conocimiento desde fuentes externas a través de la adquisición o la imitación.

Como conclusión final puede señalarse la importancia que tiene la incidencia de la gestión de conocimiento para mejorar el desempeño laboral del personal de la Unellez municipalizada “Sosa”, Estado Barinas, situación sobre la cual se debe reflexionar.

Recomendaciones

Es prioritario, que el personal docente, evalúe y establezca coordinadamente, las oportunidades y factores negativos de la Gestión del Conocimiento y como estas influyen en el desempeño laboral del docente de la Unellez municipalizada “Sosa”, Estado Barinas, estas deben mantener ideas abiertas que permitan lograr los objetivos esperados, que como bien se indicó, deben ser coordinados por todos los sectores de la población. Sin embargo, estos sectores de la población, establecieron una convergencia favorable, al determinar que es necesario que dichas estrategias deban ser eficaces y eficientes, y que sean propicios las técnicas y procedimientos que se aplican para su ejecución, en la actualidad.

El papel práctico de la cooperación entre centros tecnológicos, empresas y universidad es fundamental, para que la gestión de conocimiento avance favorablemente y permita lograr un desarrollo profesional y personal e inclusive laboral en cada una de las personas involucradas. Por último, se debe recalcar que para lograr un eficiente comportamiento organizacional, es prioritario que cada uno de los integrantes; en este caso; personal docente, tengan un buen nivel de compromiso, para lograr que la gestión de conocimiento, no solamente en el área de estudio, si no en cualquier área, sea utilizada de manera correcta para así afianzar las redes de conocimiento y por ende mejorar el desempeño laboral del docente universitario de la Unellez municipalizada “Sosa”.

El conocimiento se constituye como la principal fuente de creación de ventajas competitivas de la organización ya que se optimiza el flujo de información, evitando duplicidad de tareas y permitiendo la interacción entre las personas de forma que la información específica, llegue a la gente adecuada, en el momento oportuno. En este sentido, los avances en la tecnología de información (TI) demuestran que actualmente, se está en una nueva época de cambios producida por la explosión de las tecnologías de información y de las telecomunicaciones, que tienen de forma creciente una importancia capital en la configuración de la sociedad de nuestro tiempo, hasta el punto que se ha popularizado la expresión sociedad del conocimiento; sin embargo, estas tecnologías no son más que un medio de transmitir contenidos y gestionar eficazmente datos, información y conocimiento, asimismo, el conocimiento se convierte en el factor fundamental de creación de riqueza o generación de valor en la sociedad de nuestro tiempo.

La Gestión del Conocimiento facilita el desarrollo de las cuatro funciones de la gerencia del conocimiento: intermediación, exteriorización, interiorización y cognición, representando un entorno completamente nuevo y diferente en dónde se plantea la estructuración y control de algo que se caracteriza por no tener fronteras (el conocimiento). A su vez, obliga a la organización a buscar redes y protocolos informales, así como miles de enfoques para compartir experiencias, lo mismo que todos los elementos culturales, tecnológicos y personales que sirven de estímulo a la creatividad e innovación, en respuesta a los cambios tecnológicos actuales.

REFERENCIAS

- Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa*. Cuarta Edición. Editorial ARS Gráfica, Maracaibo, Venezuela.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima Edición. D,F/México. Editorial Mc GRAN–Hill/Interamericana.
- Churchman, C. (1971). *El diseño de los sistemas de investigación: Conceptos básicos de sistemas y Organización*. New York. Libros Básicos.
- Constitución De La República Bolivariana De Venezuela* (2001). Gaceta Oficial 37.332, de fecha 26-11-2001
- Díaz, L. (2007). Gestión del conocimiento y del capital intelectual: una forma de migrar hacia empresas innovadoras, productivas y competitivas. En Revista EAN. No. 61, Pág. 39-68.
- Filed, G. (2008). Aprendizaje en las organizaciones. Disponible: giancarloescalante.blogspot.com/.../aprendizaje-en-las-organizaciones... [Consulta: 2012, Julio 28].
- Godoy. M. (2006) Constructos Teóricos Que Fundamentan Las Competencias Del Docente Universitario Para La Gestión Del Conocimiento En Contextos Virtuales Del Aprendizaje. Trabajo de grado doctoral. Mérida /Venezuela Universidad de los Andes. Disponible: http://www.human.ula.ve/doctoradoeducacion/documentos/tesis_godoy.pdf. [Consulta: 2012, Junio 14].
- Hansson (2002) Asociación Internacional de Gestión del Conocimiento. España. Consulta en línea. Disponible. www.gestiondelconocimiento.com
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2003). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.).México: McGraw–Hill.
- Hernández, S; Fernández C, y Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación*. (5ta, ed). D.F/ México: Editorial McGraw Hill.
- Hessen, J. (1993). *Teoría del conocimiento*. Santa fe de Bogotá/Colombia: Editorial Panamericana.
- Hurtado (2008). *Dirección de Equipos de Trabajos*. Ediciones Thomson. 1º reimpresión. Madrid – España.

Koulopoulos y Frappaolo. (2003), *Smart – Gerencia del Conocimiento McGraw-Hill Interamericana*.

Ley Orgánica De Ciencia, Tecnología e Innovación (2010). Gaceta Oficial 39.575, de fecha 16-12-2010.

Ley Orgánica Del Trabajo (2008). Gaceta Oficial 38.921, de fecha 30-04-2008.

Ley de Universidades (1970). Gaceta Oficial de la República de Venezuela 1.429 (Extraordinario). Septiembre 1970.

López, Y. (2007). Diseño de un Modelo de Gestión del conocimiento para Generar Ventajas competitivas en el proceso de entrenamiento del personal académico del Departamento Organización y Gerencia de la UNEG. Trabajo de grado para optar al grado de Magister. Ciudad Guayana: Venezuela. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Disponible:
http://www.cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCS/TESIS/TESIS_POSTGRADO/MAESTRIAS/GERENCIA/RRHH/TGMHL66Y672007.pdf [Consulta: 2012, Junio 30]

Marqués, P. (2000). Diseño instructivo (guion educativo, diseño funcional). Disponible: En: www.dewey.uab.es/pMarqués/disdea.htm [Consulta 2012, Julio 20]

Mata, H. (2006). Diseño de una plataforma web dirigida al decanato de postgrado de la universidad gran mariscal de ayacucho con la finalidad de mejorar la gestión del conocimiento. Trabajo Especial de Grado Presentado como Requisito Parcial para Optar al Título de Magíster en Educación. Mención Gerencia Educativa.

Martinez Soto (2012). Desarrollo de un modelo de gestión de conocimiento en la Cadena de Suministro de la Industria Agroalimentaria. Tesis Doctoral de la Universidad Computense de Madrid. España 2011.

Méndez, C. (2007). Productividad laboral institucional y los procesos de gestión del conocimiento del docente desde la perspectiva del paradigma holístico. **Tesis de Maestría (Publicada). Instituto Universitario de Tecnología del Estado Trujillo/Venezuela.** Disponible: www.publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/.../523/1371.- [Consulta: 2012, Julio 18].

Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria. (2010). Gaceta Oficial N° 39.394 del 25 de Marzo de 2010; Decreto N° 7.333.

- Morín, E. (1999). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Disponible: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001177/117740so.pdf>. - [Consulta: 2012, Abril 11].
- Nonaka, F. y Takeuchi, H. (1999). *La Organización Creadora de Conocimiento. Cómo las Compañías Japonesas Crean la Dinámica de la Innovación*. México: Oxford.
- Palmero. (2012). Trabajo presentado para optar al grado de Magister Scientiarum en Contaduría Mención costos. Disponible: bibadm.ucla.edu.ve/cgi-win/be_alex.exe? [consulta: 2012, Julio 18]
- Parra, I. (2004). *Los modernos alquimistas: Epistemología y gestión del Conocimiento*. Medellín: Fondo editorial universidad EAFIT.
- Porter, M. (1982). Teoría de recursos humanos. Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. XV, No. 4, Octubre - Diciembre 2009, pp. 620 – 634 FACES - LUZ _ ISSN 1315-9518
- Rodríguez, Pedraja, Araneda (2013). La relación entre la gestión del conocimiento y la gestión académica. Un estudio exploratorio en universidades Chilenas. Investigación publicada en la Revista Inverciencia. Febrero de 2013. Vol 38 N°2. Chile
- UNESCO (1998). Conferencia Mundial Sobre la Educación Superior. *La educación superior en el siglo XXI: Visión y acción*. Disponible. www.unesco.org/education/WCHE1998/comunicado_es.pdf – Francia. [Consulta 2012, Julio, 12]
- UNESCO (2009). Conferencia Mundial Sobre la Educación Superior. (2009). Disponible: www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf – Francia. [Consulta 2012, Julio, 12]

ANEXOS

**ANEXO
(A)
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL**

**COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
MENCIÓN: DOCENCIA UNIVERSITARIA**

ÍTEMS	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
1. Analiza cuidadosamente el entorno para conocer las tendencias (oportunidades, amenazas) y responder anticipadamente a las mismas.					
2. Eres consciente de tus propias fortalezas y debilidades.					
3. Considera muy importante trabajar con una mentalidad abierta, dispuesta a desarrollar soluciones alternativas al modo convencional de hacer las cosas					
4. Realizas cursos y talleres o alguna otra actividad docente que genere conocimientos fuera de la universidad.					
5. Considera que el tiempo utilizado para impartir las clases es suficiente					
6. Impartes todo el contenido programático en los lapsos planificados.					
7. Utiliza el estilo de liderazgo autocrático en la gerencia de aula.					
8. El estilo de liderazgo utilizado en la gerencia de aula está acorde a las necesidades de los estudiantes					
9. Se fomentan acuerdos de cooperación con otras empresas, universidades, centros tecnológicos.					
10. Las estrategias de liderazgo utilizadas en la gerencia de aula ayudan a mejorar la gerencia de aula.					
11. Como parte de tu desarrollo profesional participas en jornadas de capacitación y actualización de conocimientos.					
12. Actúas con integridad y honradez, ante situaciones conflictivas, con un profundo sentido de equidad, justicia y respeto por las personas.					
13. Aplicas métodos y técnicas de enseñanza, en función de los intereses y potencialidades de los estudiantes, con el fin de lograr el aprendizaje.					
14. Planificas tus actividades con anticipación como utilizándola como guía de tu trabajo.					
15. Organizas tu trabajo en función a las exigencias curriculares,					
16. Contribuyen en la elaboración y ejecución de las actividades de proyectos educativos					
17. Realiza articulaciones interinstitucionales de diversas arias para enriquecer el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes					

Guía de preguntas para los docentes de la Unellez Municipalizada Sosa

ANEXO (B)

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE
RECOLECCIÓN DE DATOS**



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
 DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
 “EZEQUIEL ZAMORA”
 VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
 COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
 MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
 MENCIÓN: DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Estimado Profesor (a):

El presente instrumento ha sido diseñado para recabar información sobre. **LA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNELLEZ MUNICIPALIZADA SOSA.** En consecuencia, es necesaria la objetividad al responder los enunciados para lograr mayor validez de la información recolectada, la cual será tratada con la más absoluta confidencialidad. Por tanto, no amerita escribir su nombre porque sólo se presentarán datos cuantitativos y descriptivos acerca de la realidad investigada.

INSTRUCCIONES

- Lea detenidamente todo el instrumento antes de responder.
- Marque con una equis (X) la alternativa de respuesta que considere representa su opinión sobre el enunciado correspondiente.
- Las alternativas de respuestas son: **S:** Siempre, **CS:** Casi siempre, **AV:** Algunas Veces, **CN:** Casi Nunca, **N:** Nunca.
- Marque sólo una alternativa de la escala en cada enunciado.
- Trate de dar respuesta a todos los ítems o preguntas.
- Las respuestas son individuales.
- Si tiene alguna duda, consulte solamente con la investigadora o con la persona que está aplicando el instrumento.
- La información será tratada en forma confidencial y los datos recabados serán utilizados sólo para los fines de esta investigación.



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
 DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
 “EZEQUIEL ZAMORA”
 VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
 COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
 MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
 MENCIÓN: DOCENCIA UNIVERSITARIA**

INSTRUMENTO QUE SE APLICARÁ A LOS ENCUESTADOS

AFIRMACIONES	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
Variable: Gestión del Conocimiento Dimensión: Cognoscitiva Indicador: Adquisición interna del conocimiento					
1.-Analiza cuidadosamente el entorno para conocer las tendencias (oportunidades, amenazas) y responder anticipadamente a las mismas.					
2.-Eres consciente de tus propias fortalezas y debilidades.					
Variable: Gestión del Conocimiento Dimensión: Cognoscitiva Indicador: Adquisición externa del conocimiento					
3.-Considera muy importante trabajar con una mentalidad abierta, dispuesta a desarrollar soluciones alternativas al modo convencional de hacer las cosas					
4.-Realizas cursos y talleres o alguna otra actividad docente que genere conocimientos fuera de la universidad.					
Variable: Gestión del Conocimiento Dimensión: Cognoscitiva Indicador: Distribución del conocimiento					
5.-Considera que el tiempo utilizado para impartir las clases es suficiente					
6.-Impartes todo el contenido programático en los lapsos planificados.					
Variable: Gestión del Conocimiento Dimensión: Técnica Indicador: estilo de liderazgo					
7.-Utiliza el estilo de liderazgo autocrático en la gerencia de aula.					
8.-El estilo de liderazgo utilizado en la gerencia de aula está acorde a las necesidades de los					

Estudiantes					
Variable: Gestión del Conocimiento Dimensión: Técnica Indicador: estrategia de liderazgo					
9.-Se fomentan acuerdos de cooperación con otras empresas, universidades, centros tecnológicos.					
10.-Las estrategias de liderazgo utilizadas en la gerencia de aula ayudan a mejorar la gerencia de aula.					
AFIRMACIONES	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
Variable: Desempeño Laboral Docente Dimensión: Docente Sobre sí mismo. Indicador: Formación					
11.-Como parte de tu desarrollo profesional participas en jornadas de capacitación y actualización de conocimientos.					
Variable: Desempeño Laboral Docente Dimensión: Docente Sobre sí mismo. Indicador: Personalidad					
12.-Actúas con integridad y honradez, ante situaciones conflictivas, con un profundo sentido de equidad, justicia y respeto por las personas.					
Variable: Desempeño Laboral Docente Dimensión: Aulas y Ambientes de Aprendizaje. Indicador: Didáctica					
13.-Aplicas métodos y técnicas de enseñanza, en función de los intereses y potencialidades de los estudiantes, con el fin de lograr el aprendizaje.					
Variable: Desempeño Laboral Docente Dimensión: Aulas y Ambientes de Aprendizaje. Indicador: Administración					
14.-Planificas tus actividades con anticipación como utilizándola como guía de tu trabajo.					
15.-Organizas tu trabajo en función a las exigencias curriculares,					
16. Contribuyen en la elaboración y ejecución de las actividades de proyectos educativos					
17. Realiza articulaciones interinstitucionales de diversas arias para enriquecer el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes					

Leyenda: S. Siempre, CS: Casi Siempre, AV: Algunas Veces, CN: Casi Nunca, N. Nunca



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
MENCIÓN: DOCENCIA UNIVERSITARIA**

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DISEÑADO

Apellidos y Nombres: _____

Título de la investigación: La Gestión de Conocimiento para mejorar el Desempeño Laboral del personal docente de la UNELLEZ municipalizada Sosa.

Lugar de Trabajo: _____

Cargo que Desempeña: _____

Instrucciones

Identifique con precisión en el instrumento anexo a las variables en estudio y sus respectivos indicadores.

Lea detenidamente cada uno de los ítems relacionados con cada indicador.

Utilice este formato para indicar un grado de acuerdo a desacuerdo con cada enunciado que se representa, marcando con una equis (x) en el espacio señalado, de acuerdo a la siguiente escala:

Dejar

Modificar

Eliminar

Incluir otra pregunta

Si desea plantear algunas sugerencias para mejorar el instrumento, utilice el espacio correspondiente a observaciones.



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
 DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
 “EZEQUIEL ZAMORA”
 VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
 COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
 MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
 MENCIÓN: DOCENCIA UNIVERSITARIA**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nº Items	Evaluación				Observaciones
	A	B	C	D	
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					

Leyenda: A= Dejar; B= Modificar; C= Eliminar; D= Incluir Otra Pregunta

Observaciones: _____

Autora: Katuska Torres

Evaluador: _____ **C.I.:** _____ **fecha:** _____

Título: _____ **firma:** _____



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICE-RECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
MENCIÓN: DOCENCIA UNIVERSITARIA**

ACTA DE VALIDACIÓN

Yo, _____, titular de la cédula de identidad N° V.-_____, por medio de la presente certifico que he leído y revisado los instrumentos diseñados por la Licenciada **Katiuska K. Torres S**, portadora de la cédula de identidad N° V.-**19.619.945**, el cual se utilizará para la recolección de datos informativos en su trabajo de investigación titulado. La Gestión de Conocimiento para mejorar el Desempeño Laboral del personal docente de la UNELLEZ municipalizada Sosa.

El cual considero: _____ para el propósito manifiesto de la investigación.

Observaciones: _____

En Barinas, a los _____ días del mes _____ del año 20____.

De conformidad

ANEXO (C)

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.

Cálculo de Alfa de Cronbach

S/I	Items 1	Items 2	Items 3	Items 4	Items 5	Items 6	Items 7	Items 8	Items 9	Items 10	Items 11	Items 12	Items 13	Items 14	Items 15	Items 16	Items 17	Suma de ítems
S 1	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	5	4	4	3	2	1	53
S 2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	4	2	4	4	3	1	43
S 3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	5	3	4	3	2	1	52
S 4	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	4	5	3	4	3	1	1	42
S 5	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	5	3	4	3	3	1	53
																		0
Vp	0,3	0,3	0,3	0,3	1,2	0,3	0,2	0,2	0	0,3	0,5	0,2	0,5	0	0,2	0,7	0	

K	17	número de ítems
ΣSi^2	5,5	sumatoria varianza de los ítems
S_t^2	31,30	Varianza de la suma de los ítems
1era parte de la formula	1,06	$K/K-1$
2da parte de la formula	0,82	$\left[1 - \frac{\Sigma Si^2}{S_t^2} \right]$
valor absoluto	0,82	
coeficiente α = alfa de Cronbach	0,88	$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\Sigma S_i^2}{s_t^2} \right]$

LEYENDA	
s	SUJETO
i	ITEMS

$$\alpha = \frac{17}{17 - 1} \left[1 - \frac{5,5}{31,30} \right]$$

