



## PRODUCTIVIDAD LABORAL INSTITUCIONAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEL DOCENTE UNIVERSITARIO DESDE LA PERSPECTIVA DEL PARADIGMA HOLÍSTICO

Institutional labor productivity and knowledge management of the university teacher  
from the perspective of the holistic paradigm

Carlos Méndez Cabrita  
Instituto Universitario de Tecnología del estado Trujillo – Venezuela  
[cmendezc@hotmail.com](mailto:cmendezc@hotmail.com)

Martín Leal Guerra  
Universidad Rafael Bellosó Chacín – Venezuela

### RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la productividad laboral institucional y los procesos de gestión del conocimiento del docente desde la perspectiva del paradigma holístico, en los institutos universitarios de tecnología del estado Trujillo. Se contextualiza en la epistemología de las ciencias sociales, como un paradigma de investigación integrado de las concepciones holística y positivista, y metodológicamente se enmarca en el enfoque cuantitativo. Se utiliza el análisis estadístico descriptivo y los resultados muestran un sólido desempeño docente en las funciones básicas, al tiempo que adolecen de las competencias necesarias y un deficiente manejo de los procesos de gestión del conocimiento.

**Palabras clave:** Productividad laboral institucional, Gestión del Conocimiento, Educación

### ABSTRACT

The present research has like purpose of determining the relation between institutional labor productivity and the processes of knowledge management of the university teacher one from the perspective of the holistic paradigm, in the university institutes of technology of the Trujillo state. Contextualiza in the epistemology of social sciences, like an integrated paradigm of investigation of the conceptions holistic and positivist, and methodologically it is framed in the quantitative approach. The descriptive statistical analysis is used and the results show a solid educational performance in the basic functions, to the time that suffer from the necessary competitions and a deficient handling of the processes of knowledge management.

**Key words:** Institutional labor productivity, Knowledge Management, Education.



## INTRODUCCIÓN

Esta Investigación se circunscribe alrededor de aspectos sustantivos relacionados con la productividad y la gestión del conocimiento en los institutos universitarios de tecnología del estado Trujillo. En la sociedad del conocimiento la educación constituye la fuente que garantiza la organización y el progreso de las sociedades modernas. La formación de calidad es uno de los signos de identidad de la nueva universidad. Este nivel garantiza una efectiva aproximación a la realidad actual signada por nuevas formas de organización social, política y económica, en la cual se impone una educación dirigida a definir los conocimientos en conexión con la productividad laboral universitaria.

La productividad laboral institucional constituye un parámetro directamente proporcional al nivel de rendimiento del factor humano, entendido éste como el desempeño de los docentes en conjunción con las competencias dentro de un contexto laboral específico, lo cual puede ser medido a través de los instrumentos de recolección de información como antesala de construcción del conocimiento.

Por su parte, la gestión del conocimiento es un proceso que supone la generación, asimilación y aprovechamiento del mismo con el fin de edificar organizaciones cada vez más inteligentes y altamente competitivas, lo cual se traduce en resultados óptimos en términos de productividad y capacidad de innovación, permitiendo estudiar la manera cómo se relaciona con otros factores y en este caso su impacto en las instituciones educativas.

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la productividad laboral institucional y los procesos de gestión del conocimiento del docente, desde la perspectiva del paradigma holístico, en los institutos universitarios de tecnología del estado Trujillo, sirviendo dicho paradigma como horizonte fundamental a partir del cual se ofrece un apropiado marco teórico y metodológico desde donde se establecen conexiones de naturaleza dialéctica, entre la gestión del conocimiento y la productividad laboral de los docentes en los mencionados Institutos. El apoyo en este paradigma impone la necesidad de no reducir su análisis al desmembramiento de sus partes, sino ampliarlo al establecimiento de articulaciones entre las diferentes expresiones de su totalidad.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los fundamentos e implicaciones filosóficas y epistemológicas del proceso de gestión del conocimiento evidencian su carácter transdisciplinar. Múltiples teorías, corrientes de pensamiento, posiciones, aproximaciones han contribuido a la construcción de esta nueva mirada que intenta dar una respuesta de actualidad, adecuada a las exigencias posmodernistas, como alternativa a la crisis de los viejos esquemas, constituyéndose en puntal indiscutible de las nuevas formas de comprensión de la realidad.



Ningún país ha permanecido ajeno a estas nuevas maneras de abordar el conocimiento, pero tampoco las instituciones educativas, las cuales han venido mostrando niveles de apertura significativas en este sentido; a pesar de lo establecido en la Cumbre Mundial de Educación Superior, realizada a finales del siglo XX en la UNESCO, París con respecto a que las organizaciones de educación superior son instituciones en manos de aficionados, referido directamente a que en la mayoría de las universidades del mundo, el personal docente y administrativo no ha recibido la capacitación y la formación necesaria para desempeñar su cargo.

En este sentido, cabe destacar que en Venezuela las distintas instituciones de educación superior han comenzado a evidenciar interés y a promover cambios que abren promisorias perspectivas en este aspecto, instando a los agentes educativos a ser protagonistas de este enfoque, que hoy posee un terreno fértil para su desarrollo.

En las últimas décadas del siglo pasado y la primera de este siglo se puede observar una serie de procesos que configuran lo que indudablemente puede reconocerse como un cambio de era. La era industrial, nacida a la luz de las revoluciones francesa e Industrial, fue dando paso a otra época cuya característica fundamental es la multiplicidad de formas adoptadas por el conocimiento. Surge así un nuevo reto para quienes asuman el liderazgo en los distintos conglomerados sociales, siendo los sistemas educativos los llamados a impulsar los cambios necesarios que posibiliten la formación del nuevo ciudadano que habrá de habitar la aldea global.

Los docentes, en su rol de facilitadores del proceso de enseñanza-aprendizaje, están llamados a contribuir con todos los cambios que sean necesarios para posibilitar el tránsito hacia los nuevos estándares educativos, modelos que servirán de corolario a esa realidad que se impone inexorablemente y que se designa hoy como “sociedad del conocimiento”, la cual se perfila como una forma social superadora de las actuales.

Existen elementos de orden actitudinal que coadyuvan en el retraso experimentado por los docentes universitarios, como es el caso de quienes se sienten sobradamente capacitados para resolver cualquier situación, incluso las ajenas a su profesión, esta actitud equivocada produce importantes deformaciones como la creencia de pretender estar habilitado para desempeñar funciones docentes o administrativas dentro de la vida universitaria, sin haber recibido la formación correspondiente ni poseer la experticia necesaria calificada para ejercer determinada función o cargo.

Considerando los institutos universitarios tecnológicos como organizaciones en el sentido estricto, el término productividad no debe ser desestimado en el marco de sus objetivos, donde los elementos constitutivos se diferencian, en alguna medida, de las organizaciones industriales, empresariales, mercantiles u otras, las cuales



son sistemas complejos presionados por la competitividad y necesidad de mejorar sus productos y, por ende, su productividad.

En la situación planteada tanto a nivel mundial, como en América Latina y específicamente en Venezuela, no se ha hecho alusión, ni en forma implícita ni de manera expresa a la productividad, es decir, a la efectividad esperada por los integrantes de una comunidad respecto de los sistemas educativos en aras de la consecución de los estándares de calidad. Al hacer hincapié en el objetivo del acceso universal a la educación, esos esfuerzos se centraron principalmente en los aspectos cuantitativos de las políticas de educación y a pesar de las excepciones planteadas en algunos casos, no se abordó la importancia de la calidad de la educación de manera puntual desde el punto de vista de su productividad.

Es por eso que Villarroel (2005) define la calidad de la educación universitaria como adecuación de los resultados y el funcionamiento de la educación superior con su misión. Cada uno de los elementos institucionales presentes en la definición de calidad (deber ser, quehacer y ser), es evaluado con una categoría específica. Así, la misión, al igual que los planes y proyectos derivados de ella, son evaluados en cuanto a su pertinencia; el funcionamiento (quehacer) es evaluado en términos de eficiencia; y los logros y resultados son evaluados en cuanto a su eficacia.

Analizar lo concerniente a la evaluación institucional supone la necesidad de emitir juicios acerca de las realizaciones y logros en la educación superior universitaria, considerando para ello la medición permanente de sus procesos y el grado en que se alcanzan sus objetivos estratégicos. La ausencia de un proceso generalizado de evaluación institucional ha convergido en una práctica en la cual cada institución realiza esfuerzos individuales en la búsqueda del mejoramiento de sus propios procesos educativos y de la calidad. Vásquez, J. *et al.* (2001).

Esta investigación propone el concepto de productividad laboral institucional pensado como parámetro directamente proporcional al nivel de rendimiento del docente universitario, a partir de su desempeño y en conjunción con las competencias, dentro de un contexto de calidad específico; renglón que puede ser medido en conexión con los estándares de la gestión del conocimiento desde una perspectiva holística.

Entendida la gestión del conocimiento como el proceso por el cual las organizaciones crean, almacenan y utilizan su conocimiento colectivo a partir del aprendizaje organizacional, la producción de conocimiento y la distribución de conocimiento, esta investigación se propone, haciendo abstracción de las otras dos fases no menos importantes -aprendizaje organizacional y distribución del conocimiento-, determinar los niveles de productividad en los docentes universitarios de los institutos tecnológicos del estado Trujillo, lo cual permitirá establecer la conformidad con la gestión del conocimiento acometido por dichos docentes en los mencionados institutos universitarios.



## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación entre la productividad laboral institucional y los procesos de gestión del conocimiento del docente desde la perspectiva del paradigma holístico, en los institutos universitarios de tecnología del estado Trujillo.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Identificar las funciones básicas de los docentes, como elementos de la productividad laboral.

Determinar las competencias que caracterizan el desempeño laboral de los docentes universitarios, como elemento de productividad laboral.

Caracterizar los procesos de la gestión del conocimiento en los docentes.

Establecer la asociación entre las variables productividad laboral institucional y gestión del conocimiento en los docentes de los institutos universitarios de tecnología.

Formular lineamientos estratégicos en el manejo del conocimiento, para mejorar la productividad laboral del docente en los institutos universitarios de tecnología.

### **BASAMENTO TEÓRICO**

La complejidad y amplitud del término productividad como tema objeto de estudio, visto desde una perspectiva holística y aplicado en el ámbito universitario, ofrece un extenso y novedoso campo de investigación; por lo cual se considera pertinente el manejo, producción y construcción de conocimientos asociados con esta temática, desde un enfoque epistemológico racionalista deductivo; el cual según Arraga y Añez (2003), va acompañado de un estilo de pensamiento formal, abordando la realidad en forma de conceptualización abstracta y experimentación activa y así mismo, procesando la información de forma estructurada, coherente, lógica, secuencial y deductiva.

Esta investigación en esencia es un proceso por el cual se descubren patrones de comportamiento y se interpretan a la luz de los conocimientos existentes, conformados por las teorías. Los objetivos planteados en la investigación, son justamente comparar los fenómenos que se están estudiando, con aquellos que han sido planteados por diferentes autores y que son considerados como válidos, por lo menos hasta el momento en que no se haya demostrado lo contrario o que tenga otras variaciones.

De esta manera, el marco teórico lo conforma un compendio de estudios reflexivos críticos, establecidos como conocimiento validado y obtenidos



naturalmente de la bibliografía que trata sobre el asunto materia de investigación. Se entiende que el marco teórico se consigue después de un proceso metódico, el cual consiste en seleccionar, registrar y determinar de acuerdo a las características y la pertinencia con la temática de la investigación que se está realizando; fijando y comparando la realidad estudiada y la forma como en retrospectiva se ha efectuado en el mismo campo, tal como lo señala Alarcón (2005).

## **PRODUCTIVIDAD Y EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN EN LA SOCIEDAD CONTEMPORÁNEA**

Las instituciones de educación superior, quienes son unos de los principales agentes educativos, también están envueltas en todo este entramado que caracteriza la sociedad del conocimiento. Por ello, deben atender a las demandas sociales que desde distintos ámbitos se realizan. En el caso específico de la información como elemento base del conocimiento, una de estas demandas es el uso de las nuevas tecnologías en los alumnos que les permite conseguir las destrezas y actitudes necesarias para comunicarse (interpretar y producir mensajes) utilizando distintos lenguajes y medios y desarrollar su autonomía personal, su pensamiento crítico que le capacite para desarrollar una adecuada toma de decisiones que nos lleve a construir una sociedad justa e intercultural donde se conviva con las innovaciones que vayan apareciendo.

Todo esto va a suponer un compromiso de todos los participantes en dicha tarea; se pretende conseguir una dualidad: primero, un posicionamiento ante determinados valores que portan las nuevas tecnologías y también educar a personas emprendedoras, creativas y adaptables, coincidiendo desde esta perspectiva con lo que algunos autores establecen sobre la inteligencia, definiéndola como la capacidad de adaptarse a un mundo en constante cambio.

Por lo tanto, una de las tareas que deben llevar a cabo los docentes, es la supra alfabetización tecnológica integral, porque sólo así se podrá hablar de una cultura tecnológica como una parte real de la cultura social. Ésta se caracterizaría por la participación de todos los sectores de la sociedad en su evolución y desarrollo, seleccionando las alternativas más enriquecedoras que se adecuen a sus necesidades, evitándose que la toma de decisiones sólo sean emprendidas por especialistas que guíen según sus intereses el cambio dentro de las mismas.

Otra de las transformaciones que se está dando en las instituciones de educación superior, recae en la actitud que los profesores tienen ante la inclusión de las nuevas tecnologías en el aula. Aquí se encuentra dos actitudes diferentes: la pragmática que se caracteriza por la utilización y aceptación de las nuevas tecnologías sin cuestionarlas y la crítica que acepta las nuevas tecnologías y es consciente de lo que implica comprometiéndose en el análisis de la bondad y conveniencia para la sociedad, procurando no caer en controversias descalificadoras estériles que no conllevarían más que a estancamientos, a posiciones vacías y a anular espacios de comunicación y consenso.





Esta segunda postura sería la ideal, ya que sólo desde esta perspectiva se puede llegar a que realmente la inclusión de las nuevas tecnologías en la educación, sirva para contribuir a un enriquecimiento cultural; aportando elementos que faciliten la consolidación de la sociedad del conocimiento.

### **LAS FUNCIONES BÁSICAS DEL DOCENTE, LOS NUEVOS ESCENARIOS EDUCATIVOS Y SUS DEMANDAS**

Actualmente la humanidad transita en un mundo en continua transformación, donde los “supervivientes” ya no son los más fuertes sino los más capaces de adaptarse, es decir, los que aprenden a cambiar. Son incontables los que sostienen que el conocimiento viene con fecha de caducidad y parece evidente, que en ese mismo mundo, la tecnología hace ya tiempo que juega un papel preponderante, inundándolo todo y no es únicamente la Internet.; se depende de la tecnología para todo.

Existen notables esfuerzos de las instituciones públicas por apoyar el desarrollo de la educación y las tecnologías, nadie puede negar la relevancia del “aprendizaje a lo largo de toda la vida” ni el papel decisivo que juegan las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs) como soporte. Está ahí aunque no se quiera ver y en el futuro, la presencia y relevancia de las TICs sólo va a aumentar. Se dice que el 80% de las tecnologías actuales estarán obsoletas en los próximos 10 años (Drucker, 2002).

Por tanto, si el aprendizaje es a lo largo de toda la vida, eso implica que el conocimiento es efímero y hay que renovarlo constantemente. ¿Hay consenso en lo que se entiende por ciudadano educado para el Siglo XXI?, parece obvio que no, aunque se actúe dando por hecho lo contrario. Suárez (2002) afirma que pareciera como si no esta claro que la misión de la educación es preparar y dar herramientas a los educandos para enfrentar con garantías la vida que tienen por delante; esto queda en evidencia cuando en las instituciones educativas se hace más hincapié en aspectos intelectuales de información, en lugar de aspectos humanos como relaciones interpersonales, comunicación, gestión de si mismo, pensamiento crítico, creatividad, innovación o imaginación.

Es decir, que se sigue arrastrando la visión de la educación de remotas épocas elitistas. La tradición le confía a las instituciones educativas y académicas la misión de educar. El punto de partida pasaba por considerar el conocimiento para operar en el mundo como algo explícito, como una cosa, como un objeto fácilmente transmisible desde la personas que lo tienen (profesores) a las que lo necesitan (alumnos). Lo actual es bastante más complejo, la educación no consiste en aprobar asignaturas ni ocurre dentro de los muros de la institución. El conocimiento necesario para sobrevivir en el mundo actual es tácito y se obtiene mediante la experiencia y la práctica, en la vida diaria y por regla general sin conciencia que se adquiere.



## **LAS COMPETENCIAS Y LOS NUEVOS RETOS DEL DOCENTE UNIVERSITARIO**

Resulta muy conveniente precisar cuales son los nuevos escenarios que demandan en principio la formación de un profesional universitario adecuado y por transitividad la necesidad de un nuevo docente, dotado de un alto grado de competencias.

Los nuevos escenarios se pueden contextualizar tal como lo sugiere González (2004), en siete grandes grupos: Productivo laboral, Científico –tecnológico, Información conocimiento, Cultural, Demográfico – poblacional, de las Personas y sus Valores y Cambios internos en la educación superior.

Una vez que se evalúan los nuevos escenarios laborales a los cuales se debe enfrentar el egresado universitario, se puede conocer de manera más precisa cual deberá ser el nuevo desempeño del docente universitario, que acompañe y satisfaga la nueva realidad de la sociedad cambiante o como lo expresa Irazo, et al (2003), establecer institucionalmente la responsabilidad de los docentes y de la universidad a la vez, que cada cierto tiempo todo docente universitario investigará su propia docencia como una forma de mejorar la calidad de los procesos de enseñanza y, por lo tanto, de aprendizaje en lo que respecta a sus alumnos.

En la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI se desarrollan estudios en relación con la mejora de la calidad de la enseñanza en los centros universitarios (el concepto de calidad se puede considerar como una dimensión de la productividad laboral institucional) y la necesidad de la capacitación del personal docente.

De acuerdo a la declaración de la UNESCO, (2003:11), las instituciones de educación superior deben formar a los estudiantes para que se conviertan en ciudadanos bien informados y profundamente motivados, provistos de un sentido crítico y capaces de analizar los problemas, buscar soluciones para los que se planteen a la sociedad, aplicar éstas y asumir responsabilidades sociales.

Considerar al docente como un líder o gerente de un proceso trascendental de transformación en el ser humano, significa asumirlo desde una perspectiva holística; la educación por competencias es una realidad y se hace necesario centrarse en definir las nuevas competencias que deben poseer los docentes en atención a los profundos cambios requeridos.

El tomar en consideración las nuevas competencias que deben poseer los docentes universitarios, dimensionadas en el correcto contexto de cada institución, debe catalizar la creación y desarrollo de políticas institucionales, donde se enfatice en la divulgación y el conocimiento generalizado de los nuevos roles; esto definitivamente comienza a sembrar bases para la etapa de evaluación del desempeño y con toda certeza de manera incuestionable, introduce de forma inmediata un elemento reflexivo de auto revisión.





## LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Gestión del Conocimiento es el proceso de administrar continuamente conocimiento de todo tipo para satisfacer necesidades presentes y futuras, para identificar y explotar recursos de conocimiento tanto existentes como adquiridos y para desarrollar nuevas oportunidades. Macintosh (citado por Zorrilla, 2003) propone como definición un proceso donde se envuelve la identificación y análisis del conocimiento tanto disponible como el requerido, la planeación y control de acciones para desarrollar activos de conocimiento con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales."

Piccoli, *et al.* (2000) definen la gestión del conocimiento como el proceso por el cual las organizaciones lo crean, almacenan y utilizan colectivamente. Este proceso incluye tres etapas: el aprendizaje organizacional, proceso por el cual se adquiere información; la producción de conocimiento, el proceso de transformar e integrar la información en conocimiento utilizable; y la distribución del conocimiento, el proceso de diseminación del mismo a través de la organización.

Es decir que la gestión del conocimiento es el proceso de administrar el mismo para satisfacer necesidades presentes y futuras, para identificar y explotar recursos de conocimiento tanto existente como adquiridos y para desarrollar nuevas oportunidades, tal como lo define Zorrilla, F. (2003).

Estas definiciones reconocen en el conocimiento un recurso importante que debe adquirirse, clasificarse, conservarse y explorarse para lograr los objetivos de la organización y hallar nuevas oportunidades. También existe coincidencia en que la gestión del conocimiento es un proceso, el cual debe formar parte de las actividades cotidianas de una organización; en el caso de la educación universitaria, todas aquellas orientadas de tal forma, que permitan crear una plataforma académica capaz de encarar los nuevos retos y desafíos globalizadores.

## ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para el diseño de la investigación, la selección del tipo de muestreo, los instrumentos de recolección de datos, el análisis de los datos y todos aquellos aspectos relacionados con el procedimiento de la investigación, se busca de manera rigurosa su especificidad en función del tipo de estudio tratado.

## TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación propuesta es tipificada bajo el enfoque descriptivo, atendiendo a las consideraciones de Hernández, R. *et al.* (2003), los estudios descriptivos pretenden medir, recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos y variables que se refieren. Por esta condición y según lo especifican los objetivos, este trabajo tiene fundamentalmente carácter descriptivo y en menor grado, de correlación (no explicativo) entre las dos variables objeto de estudio; en



virtud de recoger información y rasgos característicos en el desempeño de los docentes universitarios, a fin de poder determinar la relación entre su productividad laboral institucional y la gerencia del conocimiento como herramienta gerencial.

Por otra parte, la investigación es de campo, por la estrategia utilizada. Arias (2004) define esta modalidad como “la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna”. Cabe agregar, como lo sostiene Arias (2004), que en la investigación de campo también se recurre a datos secundarios provenientes de las fuentes bibliográficas consultadas para la construcción del marco teórico. Tales consideraciones son aplicables a la investigación presente, comprobándose así la consideración inicial de investigación de campo.

### **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El estudio de las variables que comprenden esta investigación son actitudes que tienen que ver con el desenvolvimiento de los docentes y la observación es en su contexto natural, es decir, recintos universitarios. Esta característica de las variables en estudio ubica el diseño de la misma dentro del contexto de las no experimentales; es decir que se realiza sin la manipulación deliberada de variables. En este tipo de investigación no se construye ningún tipo de situación sino que se observan al fenómeno tal y como se dan en su contexto natural, luego se analiza.

El diseño es no experimental, transeccional o transversal es decir, la investigación se centra en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado o bien en cuál es la relación entre el conjunto de variables en un punto del tiempo.

Igualmente se aprecia, que dos clasificaciones adicionales que se hacen a las investigaciones de este tipo, son pertinentes en la presente; la descriptiva aplica al desarrollar cada una de las variables como lo especifican los objetivos específicos, y la correlativa se aplicará al establecer la relación que existen entre las variables, actividad señalada igualmente en los otros objetivos específicos.

### **POBLACIÓN Y MUESTRA**

El propósito de la investigación es determinar la productividad académica institucional de los docentes universitarios en los tecnológicos del estado Trujillo, apuntalándose en los principios de la gestión del conocimiento. La población accesible de setecientos dos sujetos (702), corresponde a todos los docentes ordinarios o tiempo completo y a pesar que es finita, también es considerablemente elevada; en consecuencia, se hace necesario la obtención de una muestra.

Siguiendo las recomendaciones de Méndez (2001), una vez determinada de manera clara y precisa la población objeto de conocimiento, habiéndose establecido los parámetros de interés y el marco de muestreo, se define el tipo de muestreo y el tamaño de la muestra; arrojando un resultado de ochenta y ocho (88) sujetos.



## TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el instrumento de medición se selecciona un escalamiento tipo Likert. En el mismo se presenta en cada ítem una conceptualización de la dimensión de la variable en estudio, se pide al sujeto que externé su reacción, a través de una interrogante, eligiendo una de las cinco calificaciones propuestas. A cada calificación se le asigna un valor numérico lo que proporciona a cada individuo la suma de sus calificaciones y una relación de las mismas.

Para la medición de la variable Productividad Laboral Institucional se utilizan dos (2) instrumentos de medición, y para la variable Gestión del Conocimiento uno (1), categorizados en todos los casos como cuestionarios auto-administrados, bajo la técnica de observación directa, utilizando una escala de medición tipo Likert. Para la variable Productividad laboral institucional se consideraran sesenta y siete (67) ítems en la medición de las funciones básicas y noventa y cuatro (94) ítems, en la medición de competencias y para la variable Gestión del Conocimiento, treinta y cuatro (34) ítems.

Todos los instrumentos incluyen las siguientes alternativas de respuesta: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, medianamente en desacuerdo, en desacuerdo

## VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

El test o instrumento de medición diseñado para la recopilación de datos, que se utiliza en este trabajo, se sometió al análisis de diez (10) expertos a los cuales se les solicita que, en lo posible dictaminen en base a las evidencias descritas. Para la validez de construcción, es decir, para determinar que en definitiva cada cuestionario mida lo que realmente se desea medir, se utiliza el método de interpruebas de validez discriminante "t"; esto como herramienta para realizar un análisis discriminatorio de cada ítem, que según Chávez, N. (2002) es un método de fácil aplicación en las escalas de actitudes tipo Likert.

Para la ejecución del proceso de análisis discriminante de ítems, se realizó una prueba piloto en veinte (20) sujetos, con características similares a los de la población y muestra delimitada en la investigación; se calcula para todos los ítems en cada uno de los tres cuestionarios el coeficiente "t" y finalmente se obtienen valores de confiabilidad de 0.94, 0.98 y 0.96 para los cuestionarios utilizados.

## TÉCNICA DE ANÁLISIS DE DATOS

Se aplica la estadística descriptiva como técnica de análisis de datos. Dentro de ella se utilizan tablas de frecuencias absolutas y relativas, con criterios de evaluación por indicador, subdimensión, dimensión y variable.

Por otro lado, se emplean medidas de tendencia central como media, moda y mediana, así como medidas de dispersión como la desviación estándar y el



coeficiente de variación. Para la interpretación de dichos estadísticos y elaboración de las tablas de frecuencias y porcentajes se utilizan baremos de interpretación, elaborados en función de los ítems que conforman cada indicador, dimensión y variable.

## RESULTADOS

Para las funciones básicas docentes, se obtiene que el 68.18 % de los docentes objeto de estudio se ubican en el nivel alto y el restante 31.82 % en el grupo muy alto. No hay puntuaciones en los grupos bajo y muy bajo. Se tiene un valor alto en el promedio (260.93), la mediana (263) y la moda (268). Un valor bajo de 9.97 % para el coeficiente de variación completa la información. En cuanto al desempeño laboral, se obtiene (se observa tanto en la tabla como en su respectivo gráfico anexo) que el 55.98 % de los docentes objeto de estudio se ubican en el nivel muy alto, el 40.91% en el grupo alto y 3.41 % en el grupo bajo. Un valor promedio de 382.1 (muy alto) igual que la mediana (388.5) y la moda (432). Igualmente se observa un valor alto (46.13%) para el coeficiente de variación.

En cuanto al manejo de los procesos de gestión del conocimiento se obtiene que un 55.68 % de los docentes objeto de estudio se ubican en el nivel alto, 21.59 % en el grupo bajo, 12.5 % en el grupo muy alto y 10.23% en el grupo muy bajo. En correspondencia se tiene un valor promedio de 110.07 (alto) igual que la mediana (115) y la moda (131). Igualmente se observa un valor alto (46.13%) para el coeficiente de variación.

La correlación de variables se obtiene totalizando las puntuaciones de cada sujeto en cada una de las variables, se determina el coeficiente de correlación de acuerdo al procedimiento establecido en una hoja de cálculo de Excel; entonces:  $r$ : coeficiente de correlación = 0.67; lo cuál significa correlación positiva media a moderada.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En respuesta a la necesidad de identificar las funciones básicas de los docentes universitarios, como elementos de la productividad laboral en los institutos universitarios de tecnología del estado Trujillo, se pudo evidenciar en cuanto a la docencia, que el grupo de estudio se ubicó en el nivel muy alto; lo cual significa que, la eficacia vista como una conjunción entre dominio de la materia y contenidos de aprendizaje es muy buena y la casi totalidad de los profesores poseen un excelente dominio de la materia.

Se detectó que el manejo de los contenidos de aprendizaje, desarrollado por los profesores no es el más satisfactorio, y esto significa que a pesar de poseer un buen dominio de la materia, no socializan el conocimiento de manera efectiva. Igualmente se halla que los docentes universitarios, no tienen completamente claro que el saber debe ser situado, contextualizado y aplicable. Por lo antes referido, se recomienda cambios actitudinales orientados a relacionar los temas de la materia



con acontecimientos de actualidad, para promover en los alumnos la creatividad y el desarrollo de un pensamiento crítico.

Los indicadores asociados con la eficiencia del docente, planificación, organización, utilización de recursos y asistencia puntual, ofrecen resultados muy satisfactorios, con mucha homogeneidad en las conductas. Estos hallazgos caracterizan la función docente como muy eficiente y se encuentra en los docentes de los institutos universitarios de tecnología del estado Trujillo, una muy buena práctica o ejercicio eficiente de sus funciones docentes de aula y laboratorios o talleres. Es importante mencionar que esa buena práctica del docente, se ve ligeramente afectada por algunas fallas que se observan en cuanto a la utilización de recursos.

Por lo referido anteriormente, se recomienda a los docentes hacer un mayor y mejor uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación, de manera que les permita adecuar la bibliografía y racionalizar el empleo de los recursos didácticos. Esto aleja al docente de la práctica del modelo tradicional del acto educativo y le facilita insertarse en los esquemas vanguardistas de alta volatilidad conceptual en lo que al conocimiento se refiere.

De la misma manera se puede identificar que los docentes poseen muy alta la sensibilidad para captar el progreso en el aprendizaje de los alumnos, así como también una muy buena disposición en la promoción de la participación de los alumnos en clase. En concordancia con éste planteamiento, se puede afirmar la existencia de fértiles condiciones para potenciar las relaciones profesor alumnos y consecuentemente mejora los resultados en la evaluación del aprendizaje.

En cuanto a los hallazgos correspondientes a investigación como una de las funciones básicas, se detectó que los docentes no poseen muy claro el concepto de investigación y existe muy poca promoción, participación y conocimiento de las diversa metodologías en cuanto a proyectos de interés comunitario, a pesar de la favorable condición de innovadores, tal como se refleja en los resultados.

Estratégicamente se vinculan los resultados de generación de metodologías e innovación en vista de la afinidad conceptual y similitud del comportamiento numérico en la investigación. Los docentes no definen sus propias preferencias investigativas, ni sus temáticas o áreas problemáticas de interés; aunque son innovadores, carecen de orientaciones hacia la innovación, generación de metodologías, necesidades de producción de conocimientos y tecnologías, por lo cual la investigación se ve seriamente afectada.

La divulgación científica de los docentes es crítica, no se puede divulgar lo que no se ha investigado. Lo planteado se puede calificar como condición reversible obligatoria, si se consideran los resultados de actualización y desarrollo académico. Es recomendable incrementar, la participación en educación continua en el rol que



se considere conveniente y mantenerse actualizado en el uso de las tecnologías multimedia e interactivas.

En el proceso de identificación de las funciones básicas docentes, como elemento de la productividad laboral institucional, se encuentra en los resultados para las actividades de extensión, que los docentes no ofrecen asesoría a entes externos en líneas generales; es muy baja y contradictoriamente, los resultados correspondientes a la vinculación muestran valores sustancialmente diferentes a los de asesorías a entes externos, y eso lo explica, los valores altos en los coeficientes de variación o inconsistencias en los criterios en cada caso.

Los docentes poseen un alto conocimiento de las expectativas y dimensiones de la extensión universitaria, así como la importancia de relacionarse con el entorno; pero no lo hace y se considera inefectiva. Por lo tanto se recomienda, implementar planes estratégicos y planes operativos dinámicos y flexibles diseñados a partir de la esencia misma de la función extensión, sustentados en firmes políticas de divulgación y sensibilización, en las cuales se vincule efectivamente las funciones de docencia e investigación y se puedan monitorear a través de indicadores e índices de gestión e impacto la pertinencia social de la labor institucional universitaria, ya que, no es posible demostrar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión universitaria si no se registran las actividades y proyectos de extensión.

Los hallazgos obtenidos en respuesta al planteamiento que establece determinar las competencias que caracterizan el desempeño laboral de los docentes universitarios, como elemento de productividad laboral son muy satisfactorios; se encuentra que la capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos, ameritan de un conjunto de competencias, y éstas, en buena medida están presentes en los docentes; se encuentran niveles elevados que permiten identificar un patrón de referencia de las citadas capacidades.

La productividad laboral vista desde la actuación de los docentes, tomando en consideración la gestión por competencias y tipificándola en cada una de sus dimensiones, reflejan a través de los resultados obtenidos en la investigación, en líneas generales niveles altos y muy altos como consecuencia de los elevados índices en cada uno de los indicadores. La evaluación de las competencias se fundamenta en la identificación de los comportamientos visibles y deseables que se reconocen como estratégicos o necesarios para lograr un desempeño laboral exitoso que se refleje en una alta productividad laboral institucional de los docentes universitarios.

La preocupación por elevar la competitividad en los docentes, ha incrementado el interés por su identificación y su evaluación, en consideración a su incidencia en la gestión y los logros laborales en todas las instituciones de educación superior. Es por esta razón que las competencias básicas se constituyen como indicador del desarrollo humano y potenciador de la productividad.





Las competencias básicas halladas en los docentes, muestra niveles muy altos siendo las cualidades personales el atributo con mayor incidencia; así como también elevados niveles en el desarrollo de pensamiento y las habilidades sustentan y posibilitan un desempeño laboral satisfactorio y las posibilidades de aplicar e implementar nuevos procesos o procedimientos.

Las competencias laborales conocimiento, habilidades y destrezas, auto-concepto y capacidad de adecuación, promueven un desempeño eficaz y oportuno, y por ende el impacto de los institutos universitarios de tecnología. El sector educativo tecnológico del estado Trujillo, se ha constituido como un sólido y confiable sistema proveedor de competencias básicas; entonces es lógico pensar y los resultados lo confirman, que los docentes en su desempeño laboral tienen competencias básicas en muy alto nivel y los convierte en talento altamente productivo.

En los resultados obtenidos en cuanto a los procesos de gestión del conocimiento, la mayoría de los docentes universitarios laboran en organizaciones donde se promueve la generación de iniciativas y el intercambio de experiencias laborales para mejorar el trabajo; así como también, las instituciones poseen políticas que promueven el aprendizaje mutuo y constantemente se están eliminando barreras para que el personal desarrolle nuevas formas de trabajo, esto es una condición favorable para la creación de conocimiento dentro de su institución.

En lo concerniente a la captura y adquisición del conocimiento, se detectó que los docentes no lo realizan efectivamente y se puede observar una baja condición de generación, por lo que el uso y manejo del conocimiento tácito dentro de las instituciones educativas tecnológicas es muy deficiente.

Los docentes consideran que la organización del conocimiento en sus instituciones es buena. Es decir, se ofrece en forma sistemática el conocimiento, se organiza el conocimiento de acuerdo a sus fuentes, se codifica en forma sencilla el conocimiento para ubicarlo fácilmente y este se encuentra organizado por tópicos específicos, pero se refleja una desconexión productiva. La institución es responsable de su proceso de organización de conocimiento y facilita condiciones que permitan un ambiente favorable para actividades en grupo y para la creación y acumulación de conocimiento a nivel individual, pero los docentes no producen significativamente.

Igualmente se encuentra que en la institución donde trabajan, existen buenas condiciones con cierta tendencia negativa en el uso del conocimiento. No queda muy claro ni se plantea dentro de las actividades de manipulación del conocimiento, la utilización del existente para producir otro nuevo y exteriorizarlo. Existe ambigüedad en relación al planteamiento donde se utiliza el conocimiento, se da también la posibilidad de un aprendizaje organizacional sustantivo, innovador y de valor.



En cuanto a los indicadores de publicación y distribución del conocimiento dentro de las instituciones, la mayoría de los docentes tienen la certeza de contar con adecuadas condiciones y mecanismos que les permita publicar y distribuir un conocimiento previamente hallado.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARRAGA, M. y AÑEZ, A. (2003). **Aprendizaje, enfoques epistemológicos y estilos de pensamiento**. . ED. LUZ vol.10, No.1

ALARCON, L. (2003). **Manual de proyecto de tesis para alumnos de postgrado**.  
[www.monografias.com](http://www.monografias.com)

ARIAS, F. (2001). **Mitos y errores en la elaboración de Tesis y Proyectos de Investigación**. 2ª. Edición. Editorial Episteme. Caracas.

DRUCKER, P. (2002). **La Gerencia del siglo XXI**.

GONZÁLEZ, L. (2004). **Nuevos roles del docente universitario en la sociedad del aprendizaje**. Dale Carnegie Training. Bogotá. Colombia.

HERNÁNDEZ, R. FERNÁNDEZ, C. BAPTISTA, P. (2003). **Metodología de la investigación**. Mc Graw Hill. México.

MÉNDEZ, C. (2001). **Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación**. Cuarta Edición. McGraw-Hill. Colombia.

SUÁREZ, R. (2004). **La Educación**. Editorial Trillas. México.

UNESCO. (2003). **Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI Visión y Acción**. Paris.

VÁSQUEZ, J., CLEMENZA, C., FERRER, J. (2001). **Transformación universitaria bajo la óptica de la evaluación. Caso La Universidad del Zulia**. Revista CIENCIAS DE GOBIERNO Vol. 5, N° 10. Maracaibo.

VILLARROEL, César. (2005). **El sistema de evaluación y acreditación de las universidades venezolanas**. Fondo editorial IPASME. Convenio IESALC – UNESCO – IPASME. Caracas.

ZORRILLA, H. (2003). **La Gerencia del Conocimiento y la Gestión Tecnológica**. Ed. Universidad de Los Andes. Colombia.

## RESULTADOS DE PRODUCTIVIDAD LABORAL INSTITUCIONAL

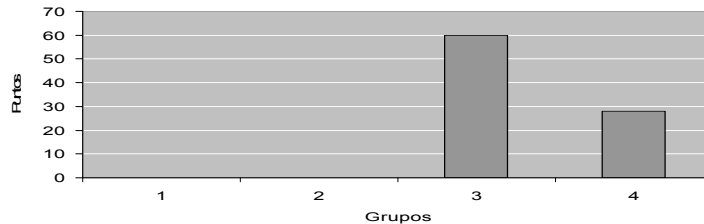
### Funciones Básicas Docentes

Grupo N°	Interpretación	Rango	Frecuencia	Porcentaje
1	Muy Baja	$67 \leq X \leq 134$	0	0,00
2	Baja	$134 < X \leq 201$	0	0,00
3	Alta	$201 < X \leq 268$	60	68,18
4	Muy Alta	$268 < X \leq 335$	28	31,82
Total				

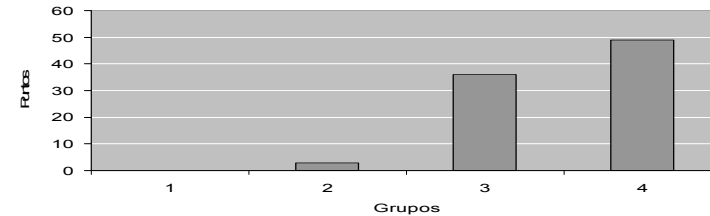
### Desempeño Laboral

Grupo N°	Interpretación	Rango	Frecuencia	Porcentaje
1	Muy Baja	$94 \leq X \leq 188$	0	0,00
2	Baja	$188 < X \leq 282$	3	3,41
3	Alta	$282 < X \leq 376$	36	40,91
4	Muy Alta	$376 < X \leq 470$	49	55,68
Total				

### Frecuencia Funciones Básicas Docentes



### Frecuencia Desempeño Laboral



### Estadísticos Descriptivos de Funciones Básicas Docentes

Estadístico	Valor	Interpretación
Media	260,93	Alta
Mediana	263,00	Alta
Moda	268,00	Alta
Coefficiente de variación (%)	9.97	Bajo

### Estadísticos Descriptivos de Desempeño Laboral

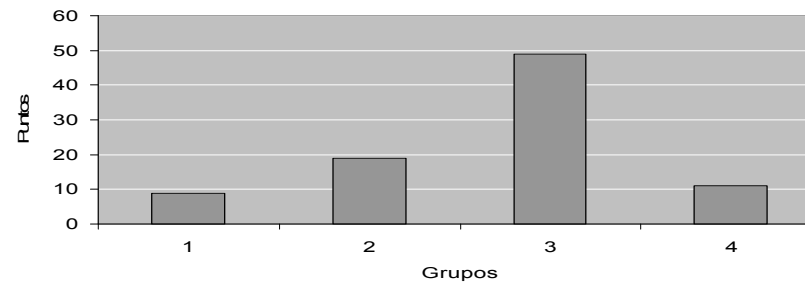
Estadístico	Valor	Interpretación
Media	382,10	Muy Alta
Mediana	388,50	Muy Alta
Moda	432,00	Muy Alta
Desviación	12.07	Moderado

## RESULTADOS DE PROCESOS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

### Procesos de gestión del conocimiento

Grupo N°	Interpretación	Rango	Frecuencia	Porcentaje
1	Muy Baja	$34 \leq X \leq 68$	9	10,23
2	Baja	$68 < X \leq 102$	19	21,59
3	Alta	$102 < X \leq 136$	49	55,68
4	Muy Alta	$136 < X \leq 170$	11	12,50
Total			88	100

### Frecuencia Procesos de gestión del conocimiento



### Estadísticos Descriptivos de Procesos gestión del conocimiento

Estadístico	Valor	Interpretación
Media	110,07	Alta
Mediana	115,00	Alta
Moda	131,00	Alta
Coefficiente de variación (%)	26,35	Alto