

REPÚBLICA DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

**ARTÍCULOS ACADÉMICOS CIENTÍFICOS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE:**

MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TEMA:

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y RENDIMIENTO LABORAL. ESTUDIO DE
CASO: EMPRESA PÚBLICA DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

AUTOR:

ING. VANESSA MERYANNE BRIONES PEÑA

DIRECTOR:

PH.D MAYRA D'ARMAS REGNAULT

MILAGRO, 2023

Gestión del conocimiento y rendimiento laboral. Estudio de caso: empresa pública de una institución de educación superior

Vanessa Meryanne Briones Peña¹; Mayra D'Armas Regnault²

¹ Empresa Pública de Producción y Desarrollo Estratégico de la Universidad Estatal de Milagro, EPUNEMI, Ecuador. Ingeniera en Marketing y Negociación Comercial. Maestrante de Administración Pública con mención en Desarrollo Institucional, Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Email: vanebrionesp90@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-1462-5453>

² Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. PhD en Administración y Dirección de Empresas. Email: mdarmasr@unemi.edu.ec. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6288-1566>

Resumen

En el presente trabajo se determina la percepción sobre la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral de los empleados de la Empresa Pública de Producción y Desarrollo Estratégico de la Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Se aplicó un instrumento constituido por 30 ítems adaptado de Véliz Montero (2017) que evalúa la gestión del conocimiento mediante tres dimensiones: Creación del conocimiento; Transferencia y almacenamiento del conocimiento; Aplicación y uso del conocimiento; y el desempeño laboral mediante cinco dimensiones: Flexibilidad y compromiso institucional; Transparencia; Planificación y gestión; Trabajo en equipo; Competencias técnicas. El instrumento se aplicó a una muestra de 24 empleados. Los resultados indican un buen nivel de la gestión del conocimiento y del rendimiento laboral en la empresa pública. Se destaca la valoración que le dan los empleados a la capacidad de crear nuevos procesos basados en los conocimientos compartidos, de establecer alianzas y redes externas con otras instituciones que fomentan el conocimiento, de asumir los valores institucionales, considerando la capacidad de los colaboradores para llevar a cabo sus labores y de buscar soluciones efectivas considerando los procedimientos establecidos en la empresa. Los resultados de este estudio sugieren una relación significativa entre la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral de la empresa.

Palabras Clave: empresa pública; gestión del conocimiento; rendimiento laboral; servidores públicos.

Knowledge management and job performance. Case Study: Public Company of a Higher Education Institution

Abstract

This paper determines the perception of knowledge management and job performance of employees of the Public Company of Production and Strategic Development of the State University of Milagro, Ecuador. An instrument consisting of 30 items adapted from Véliz Montero (2017) was applied, which evaluates knowledge management through three dimensions: Knowledge creation; Knowledge transfer and storage; Application and use of knowledge; and job performance through five dimensions: Flexibility and institutional commitment; Transparency; Planning and management; Teamwork; Technical competences. The instrument was applied to a sample of 24 employees. The results indicate a good level of knowledge management and job

performance in the public company. It highlights the valuation that employees give to the ability to create new processes based on shared knowledge, to establish alliances and external networks with other institutions that promote knowledge, to assume institutional values, considering the ability of employees to carry out their tasks and to seek effective solutions considering the procedures established in the company. The results of this study suggest a significant relationship between knowledge management and the work performance of the company.

Keywords: public enterprise; knowledge management; job performance; public servants.

Introducción

La gestión del conocimiento ha despertado un gran interés al convertirse en parte fundamental de las instituciones, cuyo enfoque es dar el paso a la edificación del conocimiento organizacional, basado en la adquisición, definición y comunicación de la pericia profesional que en gran parte es de naturaleza propia para los participantes (Iturralde, 2015). No obstante, teniendo en cuenta que las instituciones públicas cada vez se apegan más a la sociedad del conocimiento y que su gestión incrementa el rendimiento o desempeño de los funcionarios (Hernández & Pérez, 2012), se ha demostrado que en Ecuador, aun cuando ha mejorado su rendimiento en alrededor de 20 puntos dentro de la evaluación institucional del sector público realizada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), sigue situándose en el sexto lugar entre apenas 16 países, sin poder todavía hacer frente a la imagen de ineficiencia y de mala calidad de la administración pública proyectada a la sociedad (Álvarez et al., 2018; Bell y Espín, 2015; Gessi et al., 2016)

Así, la presente investigación tiene como objetivo analizar la gestión del conocimiento para la mejora del rendimiento en servidores de la Empresa Pública de Producción y Desarrollo Estratégico de la Universidad Estatal de Milagro, por medio de instrumentos de medición como las encuestas y entrevistas que ayuden a tener una apreciación más cercana de las percepciones de los funcionarios a la gestión de conocimiento en todos los niveles jerárquicos de la institución pública de estudio.

La estructura del artículo se encuentra dividido de la siguiente manera: el primer apartado presenta una revisión de la literatura, en la cual se expone la fundamentación teórica relevante para el presente estudio; en el segundo apartado, se presenta la metodología y el diseño de la investigación; y, en el tercero, se detalla el informe de los resultados con base en los hallazgos y análisis de la información recabada, para finalmente dejar el apartado de discusiones y conclusiones de la investigación.

Marco conceptual

Son diversos los puntos de vistas en cuanto al rendimiento laboral. Según Motowidlo (2003) el rendimiento laboral se define como “el valor total esperado para la organización de los episodios de comportamiento discretos que un individuo lleva a cabo durante un período de tiempo estándar” (p.39). Otro enfoque del rendimiento laboral como un conjunto de conductas en el entorno laboral, en lugar de definirlo como el resultado de las mismas es el planteado por Jaén (2010) que establece la predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Desde este punto de vista, los términos productividad, excelencia, eficiencia o eficacia se referirían a los resultados, mientras que el rendimiento se refiere a los comportamientos que se dirigen a la consecución

de dichos resultados. Otro concepto incluye el de Rezaee, Khoshsim, Zare, & Sarani (2018) que indica que “el desempeño laboral es un conjunto de comportamientos y acciones que una persona muestra en relación con su trabajo. En otras palabras, es la cantidad de eficiencia obtenida debido al tipo de trabajo de la persona (capacitación, producción o servicio)” (p. 393).

En otro aspecto, los asuntos en materia del conocimiento y sus métodos, interesan de manera particular a los diferentes saberes, inquietos por la producción de conocimiento. Por lo tanto, se puede sostener que el conocimiento es una actividad por la cual el hombre puede entender lo que tiene frente a sí: las personas, las cosas, las relaciones que entre éstas se dan. El hombre puede, igualmente, dotar de significado a lo que le rodea, puede también captar sentidos en lo que se le presenta (Martínez, Hernández & Del Carpio, 2017, p. 60)

Asimismo, como menciona Arias & Aristizábal (2011) el “conocimiento es de doble vía, porque es una espiral en la que después de llegar al conocimiento, se obtiene información y datos que sirven de insumos para un nuevos procesos de conversión” (p.106). De ahí que el conocimiento es primordial, porque no es simplemente una conjunción de factores internos y externos: la esencia básica del conocimiento es requerir un tipo de coincidencia entre las razones por las cuales uno cree, que son un componente interno, y el equilibrio de razones objetivas creer, que es un componente externo. Por lo tanto, el conocimiento no solo requiere una condición interna y una condición externa, lo que esencialmente requiere es que exista el tipo correcto de coincidencia entre lo interno y lo externo (Schroeder, 2015, p. 18).

En los últimos diez años se ha escrito en cantidad sobre conocimiento organizativo en general y de gestión del conocimiento particularmente en un plan por facilitar la concienciación sobre la relevancia de este asunto para las organizaciones o instituciones, apoyándolas así en la puesta en marcha de proyectos enfocados al conocimiento. Así, la gestión del conocimiento se entiende como “el proceso de capturar, desarrollar, compartir y utilizar eficazmente el conocimiento organizacional. Se refiere a un enfoque multidisciplinario para lograr los objetivos organizacionales haciendo el mejor uso del conocimiento” (Girard & Girard, 2018, p. 76)

Para Uriarte (2008, p. 13), es el proceso a través del cual las organizaciones generan valor a partir de sus activos intelectuales y basados en el conocimiento. Definido de esta manera, se hace evidente que la gestión del conocimiento está relacionada con el proceso de identificación, adquisición, distribución y mantenimiento del conocimiento que es esencial para la organización. Considerándose como la gestión de los activos intangibles que tiene una organización para añadirle valor (Contreras & Tito, 2013, p. 17)

La gestión del conocimiento ha ido evolucionando desde su nacimiento que se da a partir de la Segunda Guerra Mundial, en donde varias industrias desarrollaron un grupo de estrategias para mejorar su producción basadas en el aprendizaje originados de la experiencia, teniendo así su más grande manifestación teórica por parte del economista Kenneth Arrow (Pérez, 2016).

En el año de 1962 el economista y académico Fritz Machlup, empleó el término «sociedad del conocimiento» en su obra «Producción y distribución del conocimiento en los Estados Unidos» (Gauchi, 2012). Posteriormente, durante los últimos años de la década de 1960, dicho término fue otra vez empleado, en esta oportunidad por el filósofo Peter Drucker, en su libro «La era de la discontinuidad» (1969); allí fue utilizado

rememorando una etapa siguiente a la era de la información, de esta manera, Drucker destinó un capítulo entero a lo que respecta a la «Sociedad del Conocimiento» (Gauchi, 2012).

A partir de ahí, la gestión del conocimiento como disciplina evolucionó teniendo como origen el pensamiento de determinados investigadores y pioneros tales como Peter Drucker para la década de 1970, Karl-Erik Sveiby para los últimos años de la década de 1980 y por último los investigadores Nonaka y Takeuchi en lo que respecta a la década de 1990 (Lebohang, 2015). Extendiéndose y afianzándose de manera rotunda en la segunda mitad de la década de los 90, pasando a ser la Gestión del Conocimiento más reconocida desde aquella época (Muzard, 2011, p. 11)

Por lo tanto, el concepto de la gestión del conocimiento, tal como es entendido en la actualidad, se desarrolló a partir de los temas básicos de la gerencia de los años 80 y 90, que de lo que se sabe fueron los mejores. Aquellos temas fueron la gestión de calidad total, la innovación continua y la organización (Farfán & Garzón, 2006, p. 13). Después, para el año de 1995, Hirotaka Takeuchi y Ikujiro Nonaka, publicaron '*The Knowledge-Creating Company*', un artículo llamativo para la época que trató acerca de la generación del conocimiento y su utilización en organizaciones en Japón (Farfán & Garzón, 2006, p. 14).

En lo que respecta a estudios previos en cuanto a la gestión del conocimiento para potenciar en el desempeño laboral, los resultados del estudio de Padilla y Martínez (2018) consideran que el conocimiento y su calidad es importante para que se genere una correcta integración de los colaboradores ya que ayuda en el desempeño de los mismos, esto depende específicamente en la forma en el que se trasmite, recibe y maneja la información de la empresa o la institución.

Rivera (2021) también considera que el rendimiento de los colaboradores es influido por la gestión del conocimiento, el cual se refiere a la forma en la que se mantiene en la organización toda la información necesaria y que se debe compartir entre los empleados para la realización de los diferentes procesos empresariales. Esto se corrobora con el estudio realizado por Escorcía & Barros (2020) quienes consideran que la gestión del conocimiento se ha transformado en un tema de vital interés en las organizaciones, ya que influyen en el rendimiento de los colaboradores, sin embargo, es importante que las empresas desarrollen sus procesos y modelos para procurar una correcta implementación.

De la misma forma se evidencia que la gestión del conocimiento para Ibarra, Vela y Ríos (2020) es un elemento indispensable en los procesos propios de una organización y en los que se basa su crecimiento ya que se encuentra ligado al capital intelectual con el cual pueden administrarse en las labores de los colaboradores de la institución. Lo que se corrobora con lo expuesto por Torres & Lamenta (2015) quien considera que la gestión del conocimiento apoya a las empresas a la hora de buscar los métodos necesarios de seleccionar y transferir la información necesaria para el personal y sus diferentes actividades, por lo que se considera un elemento influyente en el rendimiento de los colaboradores.

Existen diferentes modelos que han sido definidos como instrumentos que sirven para medir la gestión del conocimiento como proceso de creación del conocimiento en la organización (Nonaka & Takeuchi, 1995); KPMG Consulting (Tejedor & Aguirre, 1998); Arthur Andersen (1999); KMAT (Knowledge Management Assessment Tool) desarrollado por Andersen y la American Productivity & Quality Center (APQC) (De

Jager, 1999). Para efectos de la presente investigación se adapta el modelo presentado por Véliz Montero (2017) el cual se basa en una adaptación a la investigación científica del modelo Nonaka & Takeuchi (1995), que consta de tres dimensiones: creación del conocimiento; transferencia y almacenamiento del conocimiento; y aplicación y uso del conocimiento. En lo referente al rendimiento laboral, en la presente investigación se adapta la propuesta de Veliz Montero (2017) tomado del Plan Anual de Desarrollo de Personas, Resolución Ministerial 21-2015 del gobierno peruano, que tuvo como fundamento científico los postulados de Chiavenato y la Teoría del Doble Factor de Herzberg, que consta de cinco dimensiones: flexibilidad y compromiso institucional; transparencia; planificación y gestión; trabajo en equipo; competencias técnicas

Metodología

El presente trabajo es una investigación de tipo descriptiva, ya que se describen características fundamentales del fenómeno sometido a análisis (Guevara et al, 2020), y correlacional ya que se investigó la correlación que tienen las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral de los empleados de la empresa pública (Ramos Galarza, 2020).

En esta investigación se evalúa la percepción que tienen los empleados de la Empresa Pública de Producción y Desarrollo Estratégico de la Universidad Estatal de Milagro (EPUNEMI) sobre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral. Para cumplir con el objetivo de la investigación, el instrumento usado por Véliz Montero (2017) para determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros en Perú, se adaptó al contexto ecuatoriano y en particular a la EPUNEMI.

El instrumento consta de 15 ítems que tratan de medir distintos atributos de la gestión del conocimiento y 15 ítems que tratan de medir el desempeño laboral. La variable gestión del conocimiento está asociada a tres dimensiones relacionadas con: Creación del conocimiento; Transferencia y almacenamiento del conocimiento; Aplicación y uso del conocimiento. La variable desempeño laboral está asociada a cinco dimensiones: Flexibilidad y compromiso institucional; Transparencia; Planificación y gestión; Trabajo en equipo; Competencias técnicas. (Ver Tabla 1).

Tabla 1

Dimensiones e ítems para las variables gestión del conocimiento y el desempeño laboral

Var	Dimensión	Ítems
Gestión del conocimiento	Creación del conocimiento	1. La institución comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas.
		2. La institución tiene un eficiente sistema de exploración de información interna y externa.
		3. La información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la institución.
		4. La modificación e innovación de actividades laborales se basa en el uso de nuevos conocimientos y habilidades.
		5. El impacto que se está obteniendo con el Sistema de Gestión del Conocimiento de la institución es positivo.
	Transferencia y almacenamiento del conocimiento	6. Las bases de datos de la institución proporcionan información necesaria para la ejecución de las labores.
		7. En la institución existen procesos para recoger propuestas y convertirlas como parte del conocimiento de ella misma.
		8. La rotación de personal no supone una pérdida de conocimiento o habilidades importantes para la institución.
		9. La capacidad de crear nuevos procesos, ideas o prácticas se basa en los conocimientos compartidos.
		10. La institución realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento.

	Aplicación y uso del conocimiento	<p>11.El establecimiento de alianzas y redes externas con otras instituciones ayudan a fomentar el conocimiento.</p> <p>12.La institución se hace uso de base de datos sobre patentes, informes técnicos, publicaciones científicas, etc.</p> <p>13.Los colaboradores toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos previamente generados.</p> <p>14.Los procesos son documentados a través de manuales, estándares o normas de calidad, entre otros.</p> <p>15.Los colaboradores dan soluciones mediante el diálogo o focus group a cuestiones que afectan a toda la institución.</p>
Desempeño laboral	Flexibilidad y compromiso institucional	<p>16.Su remuneración va de acuerdo a su desempeño y logros alcanzados en la institución.</p> <p>17.Asume los valores institucionales en su accionar, así como demuestra sentido de pertenencia a la institución.</p> <p>18.Se siente satisfecho con el ambiente y la cultura organizacional de la institución.</p>
	Transparencia	<p>19.Los trámites para acceder a los servicios y/o productos de la institución son adecuados y convenientes.</p> <p>20.Los medios tecnológicos para acceder a la información, tales como el buscador y el portal de transparencia se encuentran actualizados.</p> <p>21.La institución gestiona de manera eficaz los canales formales de información del quehacer institucional (boletín informativo, semanario, redes sociales, etc.).</p> <p>22.Se resuelve los imprevistos de su trabajo y mejora los procedimientos.</p>
	Planificación y gestión	<p>23.Realiza sus actividades sin que requiera supervisión, asumiendo las consecuencias que se derivan de ello.</p> <p>24.Se respeta la planificación en lo referente a espacios, tiempos, apoyos y recursos.</p>
	Trabajo en equipo	<p>25.Aporta información relevante, actualizada y atinente a los desafíos que debe enfrentar el equipo.</p> <p>26.Se fomenta la reflexión y discusión en el equipo, teniendo en cuenta las opiniones de los demás.</p> <p>27.Antes de entregar los informes y/o producto, el equipo lo revisa y se plantean modificaciones y sugerencias.</p>
	Competencias técnicas	<p>28.Se busca soluciones efectivas considerando las reglas, instrucciones y procedimientos impartidos por la institución.</p> <p>29.La medición del desempeño y el reconocimiento contribuye al desarrollo de la calidad en la institución.</p> <p>30.El perfil del colaborador es acorde a las habilidades específicas del puesto de trabajo.</p>

Adicionalmente, fueron incluidas en la encuesta otras preguntas concernientes a las características generales de los empleados, tales como: edad, género, tiempo de trabajo en la institución, nivel de estudios, área/departamento y cargo. Las respuestas fueron medidas en una escala Likert, que oscila entre 1 (totalmente en desacuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo) permitiendo al encuestado posicionarse y discriminar sus respuestas.

Para el diseño muestral, el tamaño de la muestra del estudio es igual a la población, para un total de 24 empleados. El instrumento fue suministrado a los servidores mediante la herramienta del formulario de google drive, a fin de optimizar recursos utilizando la tecnología. Los resultados obtenidos fueron tabulados y analizados mediante la herramienta estadística del SPSS, aplicando pruebas como correlación de Spearman y datos descriptivos considerando media y desviación estándar.

Resultados

Los servidores públicos considerados como muestra del presente estudio tienen una edad promedio de entre 31 y 40 años el cual representa al 45,8% de los encuestados, en torno al género se pudo determinar que el 62,5% está representado por mujeres mientras que solo un 37,5% representa al género masculino. De acuerdo a la antigüedad en el cargo se mostró un promedio de 4,95 años.

Se analizó la confiabilidad de la escala que se encuentra dividida en 2 variables principales, con las que se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,926 de acuerdo al análisis de los 30 ítems que posee el instrumento. De forma específica la variable de gestión del conocimiento presentó un valor de alfa de 0,852 mientras que la variable de

rendimiento laboral arrojó un alfa de 0,94 por lo que ambas se encuentran en un estado muy bueno de confiabilidad. Para analizar el nivel de cada una de las variables se requirió el análisis descriptivo de cada ítem que corresponde al instrumento, por lo cual se presenta como resultados aspectos como la media (\bar{X}) y la desviación estándar (S) por cada una de las interrogantes que componen el cuestionario aplicado.

Para conocer los niveles en los que se encuentra la gestión del conocimiento, así como el rendimiento laboral en los servidores públicos se estableció una interpretación de resultados por cada ítem con opciones de respuesta para los colaboradores encuestados, mostrando en la Tabla 2 la interpretación de dichos datos referente a cada ítem siendo un total de 30 entre las dos variables estudiadas.

Tabla 1
Rangos de interpretación de datos

Puntuación	Percepción	Resultado	Promedio
1	Totalmente desacuerdo	Malo	1,0 – 1,8
2	Parcialmente desacuerdo	Deficiente	1,8 – 2,6
3	Indiferente	Regular	2,6 – 3,4
4	Parcialmente de acuerdo	Bueno	3,4 – 4,2
5	Totalmente de acuerdo	Excelente	4,2 – 5,0

De acuerdo a esto, se pudo determinar una media de 3,58 (50%) en torno a la percepción sobre la gestión del conocimiento en la EPUNEMI, considerando un nivel bueno de la misma de acuerdo a la escala presentada en la Tabla 2; se obtuvo una media de 3,71 (54,2%) de la percepción sobre el rendimiento laboral, considerando en igual medida un nivel bueno para dicha variable de acuerdo con la interpretación, siendo esta última mejor valorada.

En cuanto a la Gestión del Conocimiento (Tabla 3), los ítems evaluados con menor valor fueron las relacionadas con la dimensión *Creación del conocimiento* P1: La institución comparte información informal y formal, frecuentemente y sin trabas con 3,33 (66,6%) y P2: La institución tiene un eficiente sistema de exploración de información interna y externa con 3,21(64,2%). Además, el ítem P10: La institución realiza inversiones en la adquisición de tecnologías de la información y del conocimiento con 3,38 (67,6%) relacionado con la dimensión *Transferencia y almacenamiento del conocimiento*; y el ítem P12: La institución se hace uso de base de datos sobre patentes, informes técnicos, publicaciones científicas, etc. con 3,13 (62,6%) de la dimensión *Aplicación y uso del conocimiento*.

Las dimensiones que presentaron resultados de mayor valor se evidencia en el caso de la dimensión *Transferencia y almacenamiento del conocimiento* P9: La capacidad de crear nuevos procesos, ideas o prácticas se basa en los conocimientos compartidos con una media de 4,04 (80,8%); y P11: El establecimiento de alianzas y redes externas con otras instituciones ayudan a fomentar el conocimiento con 4,00 (80%) de la dimensión *Aplicación y uso del conocimiento*.

\bar{x}

Tabla 3
Resultados descriptivos Gestión del Conocimiento

Dimensión	Ítem	\bar{x}	S	$\bar{\bar{x}}$
Creación del conocimiento	P1	3,33	1,31	
	P2	3,21	1,25	
	P3	3,67	1,01	3,47

	P4	3,42	1,21	
	P5	3,71	1,08	
Transferencia y almacenamiento del conocimiento	P6	3,67	1,05	
	P7	3,46	1,14	
	P8	3,54	1,22	3,62
	P9	4,04	0,81	
	P10	3,38	1,28	
Aplicación y uso del conocimiento	P11	4,00	0,83	
	P12	3,13	1,36	
	P13	3,92	0,88	3,63
	P14	3,46	1,25	
	P15	3,63	1,06	

En cuanto a la variable de Rendimiento Laboral (Tabla 4), los valores más bajos obtenidos durante este análisis se pudieron evidenciar en la dimensión de *Flexibilidad y compromiso institucional* con una media de 2,63 (52,6%) para el ítem 16 (P16: Su remuneración va de acuerdo a su desempeño y logros alcanzados en la institución), la dimensión *Transparencia* en los tres ítems, P20: Los medios tecnológicos para acceder a la información, tales como el buscador y el portal de transparencia se encuentran actualizados con 3,13 (62,6%), P19: Los trámites para acceder a los servicios y/o productos de la institución son adecuados y convenientes y P21: La institución gestiona de manera eficaz los canales formales de información del quehacer institucional (boletín informativo, semanario, redes sociales, etc.) con 3,25 (65%); y la dimensión *Planificación y gestión* en el ítem 24 (P24: Se respeta la planificación en lo referente a espacios, tiempos, apoyos y recursos) con una media de 3,08 (61,6%).

Los valores más altos se obtuvieron en las dimensiones *Flexibilidad y compromiso institucional* y *Competencias técnicas*, ítems 17 y 28 respectivamente, (P17: Asume los valores institucionales en su accionar, así como demuestra sentido de pertenencia a la institución; P28: Busca soluciones efectivas considerando las reglas, instrucciones y procedimientos impartidos por la institución) con una media de 4,13 (82,6%).

Tabla 4
Resultados descriptivos Rendimiento Laboral

Dimensión	Ítem	\bar{x}	S	$\bar{\bar{x}}$
Flexibilidad y compromiso institucional	P16	2,63	1,41	
	P17	4,13	1,19	3,42
	P18	3,50	1,22	
Transparencia	P19	3,25	1,23	
	P20	3,13	1,42	3,21
	P21	3,25	1,36	
Planificación y gestión	P22	3,88	1,12	
	P23	3,50	1,35	3,49
	P24	3,08	1,38	
Trabajo en equipo	P25	4,04	1,08	
	P26	3,96	1,04	3,94
	P27	3,83	1,17	
Competencias técnicas	P28	4,13	0,95	
	P29	3,75	1,07	3,71
	P30	3,25	1,42	

En la Tabla 5 se presentan los resultados de correlación obtenidos de los datos analizados referente a las variables de gestión del conocimiento y rendimiento laboral,

de esta forma se determinó que los resultados demuestran una correlación significativa, positiva y directa entre sí, demostrando que mientras mayor sea la gestión del conocimiento entre los servidores públicos, mayor será su rendimiento laboral.

Tabla 5
Relación de variables

			Gestión del Conocimiento	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,592**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	24	24
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	24	24

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

Con base a los resultados de las correlaciones entre la variable de gestión del conocimiento y las dimensiones de la variable de rendimiento laboral, esta no posee relación con la Planificación y gestión y el Trabajo en equipo, mientras que sí presenta una correlación significativa, positiva y directa con la flexibilidad y compromiso institucional, la transparencia y las competencias técnicas de los servidores públicos. También se analizaron las correlaciones entre el rendimiento laboral y las variables de gestión del conocimiento, en ello se evidenció que solo la dimensión de Transferencia y almacenamiento del conocimiento (TAC) no presenta correlación con esta variable.

Tabla 6
Relación de la gestión del conocimiento y del rendimiento laboral con las diferentes dimensiones

	Coef. de correlación	Sig. (bilateral)
Gestión del conocimiento (GC)		
Gestión del conocimiento (GC) vs Flexibilidad y compromiso institucional (FCI)	,512*	0,011
Gestión del conocimiento (GC) vs Transparencia (T)	,597**	0,002
Gestión del conocimiento (GC) vs Planificación y gestión (PG)	0,199	0,352
Gestión del conocimiento (GC) vs Trabajo en equipo (TE)	0,392	0,058
Gestión del conocimiento (GC) vs Competencias técnicas (CT)	,615**	0,001
Rendimiento laboral (RL)		
Rendimiento laboral (RL) vs Creación del conocimiento (CC)	,657**	0
Rendimiento laboral (RL) vs Transferencia y almacenamiento del conocimiento (TAC)	0,346	0,097
Rendimiento laboral (RL) vs Aplicación y uso del conocimiento (AUC)	,518**	0,009

Con base al análisis de las dimensiones y sus niveles de correlación se demostró que la dimensión de aplicación y uso del conocimiento (AUC) y la Flexibilidad y compromiso institucional (FCI) no poseen relación, al igual que la dimensión de Transferencia y almacenamiento del conocimiento (TAC) solo se relaciona con la dimensión de Competencias técnicas (CT) (de las dimensiones de la variable de rendimiento laboral).

Tabla 7

Relación entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y las dimensiones del rendimiento laboral

		CC	TAC	AUC	FCI	T	PG	TE	CT	
Rho de Spearman	Creación del conocimiento (CC)	Coef. correlación	1	,534**	,477*	,632**	,624**	,411*	,447*	,638**
		Sig. (bilateral)	.	0,007	0,019	0,001	0,001	0,046	0,029	0,001
	Transf. y almac. del conocimiento (TAC)	Coef. correlación	,534**	1	,641**	0,26	0,326	0,017	0,24	,460*
		Sig. (bilateral)	0,007	.	0,001	0,22	0,12	0,938	0,259	0,024
	Aplicación y uso del conocimiento (AUC)	Coef. correlación	,477*	,641**	1	0,391	,616**	0,109	,429*	,502*
		Sig. (bilateral)	0,019	0,001	.	0,059	0,001	0,612	0,037	0,012
	Flexibilidad y comp. institucional (FCI)	Coef. correlación	,632**	0,26	0,391	1	,802**	,684**	,621**	,788**
		Sig. (bilateral)	0,001	0,22	0,059	.	0	0	0,001	0
	Transparencia (T)	Coef. correlación	,624**	0,326	,616**	,802**	1	,535**	,568**	,813**
		Sig. (bilateral)	0,001	0,12	0,001	0	.	0,007	0,004	0
	Planificación y gestión (PG)	Coef. correlación	,411*	0,017	0,109	,684**	,535**	1	,627**	,571**
		Sig. (bilateral)	0,046	0,938	0,612	0	0,007	.	0,001	0,004
	Trabajo en equipo (TE)	Coef. correlación	,447*	0,24	,429*	,621**	,568**	,627**	1	,717**
		Sig. (bilateral)	0,029	0,259	0,037	0,001	0,004	0,001	.	0
	Competencias técnicas (CT)	Coef. correlación	,638**	,460*	,502*	,788**	,813**	,571**	,717**	1
		Sig. (bilateral)	0,001	0,024	0,012	0	0	0,004	0	.

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

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Conclusiones

Se determinó que promedio de edad de los colaboradores fue de 31 y 40 años siendo el 45,8% de la muestra estudiada, teniendo una mayor prevalencia de mujeres que de hombres. Se realizó el análisis descriptivo de los datos obtenidos donde se evidenciaron valores bajos en la media referente a preguntas como el desempeño y logros alcanzados y el respeto a las planificaciones. También se mostraron valores altos en torno a la media de la capacidad de crear nuevos procesos basados en los conocimientos compartidos, de establecer alianzas y redes externas con otras instituciones que fomentan el conocimiento, de asumir los valores institucionales, considerando la capacidad de los colaboradores para llevar a cabo sus labores y de buscar soluciones efectivas considerando los procedimientos establecidos en la empresa

El 50% del personal considera que la gestión del conocimiento en EPUNEMI es buena, en igual sentido, el 54,2% consideran un nivel bueno en torno al rendimiento laboral, considerando una mejor valoración para esta última variable, aunque la diferencia es mínima. Se encontró una relación entre la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral exponiendo una relación positiva, de forma directa y en un nivel moderado entre ellas, demostrando que, a mayor gestión del conocimiento por parte de los colaboradores, se evidencia también un mayor rendimiento laboral.

Con respecto a las dimensiones, se consideró que la flexibilidad y compromiso institucional presentó una relación con la dimensión de transparencia mayor al del resto de correlaciones, siendo esta positiva, directa y alta. A esta le sigue la relación de las Competencias técnicas y Flexibilidad y compromiso institucional, así como las competencias técnicas y el Trabajo en equipo que muestra iguales características, siendo positivas, directas y altas.

En cuanto a las futuras líneas de investigación y alcance se pueden desarrollar líneas de investigación que permitan estudiar las relaciones entre la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral, también se puede considera un estudio de las variables con

otras dimensiones importantes para la organización como el clima laboral, el crecimiento organización, la satisfacción laboral, etc.

Referencias

- Álvarez, I. B., Indacochea, G. B., Álvarez, I. A., Figueroa, S. M., & Yoza, R. N. (2018). Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos. *Polo del Conocimiento*, 3(1), 182-196. DOI: 10.23857/pc.v3i1.422
- Andersen, A. (1999). *El management del siglo XXI*. Buenos Aires: Editorial Granica
- Arias, P. J., & Aristizábal, B. C. (2011). El dato, la información, el conocimiento y su productividad en empresas del sector público de Medellín. *Semestre económico*, 14(28), 95-109
- Bell, H. R., & Espín, M. E. (2015). Tendencias de la gestión de talento humano en el sector público. *Revista científica ecociencia*, 2(2), 1-14.
- Contreras, F., & Tito, P. (2013). *La gestión del conocimiento y las políticas públicas*. Editorial Universidad María Auxiliadora, Perú. 157p.
- De Jager, M. (1999). The KMAT: Benchmarking knowledge management. *Library Management*, 20(7), 367-372
- Management, 20(7):367-372. Escorcía, G. J., & Barros, A. D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI(3), 83-97.
- Farfán, D., & Garzón, M. (2006). *La gestión del conocimiento*. Editorial Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. 106 p.
- Bogotá D.C. Gauchi, R. V. (2012). Aproximación teórica a la relación entre los términos gestión documental, gestión de información y gestión del conocimiento. *Revista española de documentación científica*, 35(4), 531-554.
- Gessi, N. L., Nuske, M. A., Thesing, N. J., Allebrandt, S. L., & Baggio, D. K. (2016). Gestión del conocimiento en la administración pública de los municipios de la Región de la Gran Santa Rosa/RS. *Revista espacios*, 38(17), 13
- Girard, J., & Girard, J. ed (2018). *Knowledge Management Matters Words of Wisdom from Leading Practitioners*. Editorial Sagology, Georgia, USA.
- Guevara Alban, G., Verdesoto Arguello, A., & Castro Molina, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. doi:10.26820/recimundo/4
- Hernández, J. J., & Pérez, C. B. (2012). La Gestión del Conocimiento como Estrategia para la Mejora Continua en la Administración Pública Municipal. La Experiencia del H. Ayuntamiento de Navolato. *Revista Daena (International Journal Of Good Conscience)*, 7(3), 1-14
- Ibarra, C. M., Vela, R. J., & Ríos, N. E. (2020). Capital intelectual, gestión del conocimiento y desempeño en universidades. *Investigación Administrativa*, 49(126), 1-20.
- Iturralde, R. (2015). La gestión del conocimiento y su impacto en el desarrollo empresarial del Ecuador. *Enfoque Administrativo*, 6(6), 21-29.

- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid].
- Lebohang, P. L. (2015). Economía del conocimiento, conocimiento indígena y migración. *Migración y desarrollo*, 13(25), 25.
- Martínez, S. R., Hernández, R. N., & Del Carpio, O. P. (2017). Teoría del conocimiento e investigación: reflexiones sobre sus fundamentos filosóficos. *Runae*(2), 51-69.
- Motowidlo, S. (2003). Job performance. In *Capítulo 3* (pp. 39-53). John Wiley & Sons inc.
- Muzard, J. (2011). La evolución de la gestión del conocimiento en las organizaciones. Editorial Applied-intelligence-Atelier. Montreal, Canadá
- Nonaka, I.; Takeuchi, H. (1999). La organización creadora del conocimiento: Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación. México: Oxford University Press.
- Oxford University Press. Padilla, O. P., & Martínez, S. M. (2018). Gestión del conocimiento y su influencia sobre el desempeño organizacional en las empresas de Aguascalientes. *Investigación y Ciencia*, 26(75), 55-65.
- Pérez, M. M. (2016). Gestión del conocimiento: orígenes y evolución. *El profesional de la información*, 25(4), 526-534. doi:<https://doi.org/10.3145/epi.2016.jul.02>
- Ramos Galarza C (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3). <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rezaee, A., Khoshsima, H., Zare, B. E., & Sarani, A. (2018). A Mixed Method Study of the Relationship between EFL Teachers' Job Satisfaction and Job Performance in Iran. *International Journal of Instruction*, 11(4), 391-408. doi:<https://doi.org/10.12973/iji.2018.11425a>
- Rivera, M. W. (2021). Modelo de gestión del conocimiento para centros de productividad e innovación. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(2), 347-366. doi:www.doi.org/10.36390/telos232.09
- Schroeder, M. (2015). Knowledge is belief for sufficient (objective and subjective) reason. *Oxford studies in epistemology*, 226-252.
- Tejedor, B.; Aguirre, A. (1998). Proyecto Logos: Investigación relativa a la capacidad de emprender de las empresas españolas. *Boletín de Estudios Económicos*, 53(64), 231-249
- Torres, K., & Lamenta, P. (2015). Gestión del conocimiento y sistemas informáticos de las organizaciones. *Negotium*, 11(32), 3-20.
- Uriarte, F. (2008). *Introduction to Knowledge Management*. Editorial ASEAN Foundation, Jakarta, Indonesia.
- Véliz Montero A. (2017). Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, Lima 2016. Escuela de Posgrado Universidad César Vallejo, Perú. Trabajo de Grado



Constancia

Quien suscribe Prof. Agustín Mejías Acosta, del Comité Editorial de la *Revista “Ingeniería Industrial: Actualidad y Nuevas Tendencias”*, ISSN: 1856-8327 / e-ISSN: 2610-7813 y Depósito Legal pp200702CA2736, hace constar que el trabajo titulado:

“Gestión del conocimiento y rendimiento laboral. Estudio de caso: empresa pública de una institución de educación”

<https://doi.org/10.54139/rriant.v8i30.xxx>


Cuyos autores son: **Vanessa Briones Peña y Mayra D’Armas Regnault.**

Ha sido evaluado por pares y aceptado para su publicación en el número 30, Junio 2023 de nuestra Revista.

La Revista “Ingeniería Industrial: Actualidad y Nuevas Tendencias” se encuentra disponible en el portal de revistas de la Universidad de Carabobo, y registrada en REVENCYT, Actualidad Iberoamericana, REDALYC, LATINDEX, en el Índice PERIODICA y en QUALIS-CAPES.

Esta constancia se expide a diez días del mes de julio de dos mil veintitrés.

Por el Comité Editorial



Dr. Agustín Mejías Acosta



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Revista Ingeniería Industrial
Actualidad y Nuevas Tendencias

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

¡Evolución académica!

@UNEMIEcuador

