



Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno

Leadership and knowledge management of the directors of the Higher Pedagogical Institute of Puno

Yeny Condori¹

DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.005>

¹Universidad Nacional del Altiplano, Perú
yennycl1@hotmail.es

Recibido el **01/02/2019**/ Aceptado el **30/04/2019**

ARTÍCULO ORIGINAL

PALABRAS CLAVE

Administración, actividades educativas, clima laboral, organización, planificación.

El objetivo de este trabajo fue determinar grado de relación entre el liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno, 2017. El método de la investigación fue descriptivo, corresponde al diseño correlacional, la técnica empleada fue la encuesta para ambas variables y como instrumento se aplicó un cuestionario. El diseño estadístico para la prueba de hipótesis fue la correlación de Pearson. Los resultados indican que existe un alto grado de correlación entre el liderazgo y gestión del conocimiento. Esta conclusión se sustenta en la prueba estadística de Pearson que es igual a 0,72 debido a que la existencia de un regular nivel de liderazgo personal e institucional hace posible que haya regulares niveles de gestión de conocimiento de capital tangible y de recursos humanos.

KEYWORDS

knowledge, formation, management, institutional, institute, leadership, pedagogical, relationship

The objective of this work was to determine the degree of relationship between leadership and knowledge management of the directors of the Higher Pedagogical Institute of Puno, 2017. The research method was descriptive, corresponds to the correlational design, the technique used was the survey both variables and as a tool a questionnaire was applied. The statistical design for the hypothesis test was the Pearson correlation. The results indicate that there is a high degree of correlation between leadership and knowledge management. This conclusion is based on Pearson's statistical test, which is equal to 0.72, because the existence of a regular level of personal and institutional leadership makes it possible to have regular knowledge management levels of tangible capital and human resources.



1. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es una cualidad humana muy importante tanto en el desarrollo social e institucional. Es función dentro de las organizaciones y la sociedad, entendida desde dos perspectivas, como cualidad personal del líder y como una función dentro de una organización, y la sociedad (Miranda, 2008); el liderazgo es un proceso de interacción social y, por tanto, influencia sobre un conjunto de personas (seguidores) para lograr determinados objetivos y metas (Miranda, 2008), es una relación de influencia entre líderes y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejen sus propósitos compartidos (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2002); el liderazgo es importante y efectiva para establecer el vínculo entre individuos y así mismo funcione en toda la organización, además para ejercer el liderazgo efectivo se requiere tener capacidad, para lograr los resultados eficaces (Sardon, 2016); al mismo que también liderazgo personal es concebido como un ser que posee atributos especiales y superiores al resto de los miembros del grupo, aquel que demuestra superioridad ante la comunidad, y así convertirse en líder (Miranda, 2008); por otro lado, el liderazgo directivo es la tarea distinguida por la fijación de normas, de la organización del trabajo y la concentración en las metas, siendo eficaz para mantener a un grupo centrado en una misión (Farre & Lasheras, 2002); un buen directivo debe encaminar sus esfuerzos hacia procesos de mejora en la escuela, en la institución debe partir del centro escolar, con base en las problemáticas de la institución, (Anderson, 2010) referencia a Sarason; entonces se puede afirmar que un buen líder es un intelectual que cumple con el desarrollo de las metas propuestas en una institución con una visión y una serie de actitudes (Grinberg, 1999); el liderazgo influencia también en el comportamiento de las personas o grupos (Lynch, 1999); en todas partes el liderazgo institucional es considerado como la solución para casi todos los problemas organizacionales. Se dice que las escuelas funcionarían mejor si sus directivos ejercen un buen liderazgo institucional. La esencia del liderazgo pedagógico está en intensificar la influencia educativa, sobre los estudiantes por encima del nivel del acatamiento involuntario. Castilla et al. (2012) mencionan que sea efectiva el liderazgo de las personas se tiene que contar con buenas relaciones humanas, consideradas como arte de vivir que desarrolla la capacidad de convivir (Kinicki & Kreitner, 2003); todo acto en el que intervengan dos o más personas es una relación humana (González, 2002) por otro lado tener un buen clima institucional es contar con un buen ambiente de trabajo en las organizaciones lo que facilita una adecuada gestión, innovación y cambio (Martín, 2000); Así mismo la gestión del conocimiento es como un proceso continuo que asegura desarrollo y aplicación de todo tipo de conocimientos pertinentes de una institución (de Pablos, 2006) que hace referencia a Sieber; por otro lado gestión del conocimiento son hechos o conceptos de manera formalizada, apta para su comunicación, interpretación elaboración, tanto por seres humanos o medios automáticos considerados también como procesos que gobiernan el desarrollo del conocimiento diario: cómo se crea o cómo se obtiene conocimiento (Davenport & Prusak, 1998; Paradela, 2003). Así mismo se pone en disposición al conjunto de los miembros de una institución, de forma ordenada, práctica y eficaz los conocimientos explicitados.

La gestión trata de la acción humana, de las distintas maneras de concebirla, según sea el objeto del cual se ocupa y los procesos involucrados (Casassus, 2000); la gestión del conocimiento envuelve la identificación y análisis del conocimiento tanto disponible como el requerido, la planeación y control de acciones desarrollar activos de conocimiento (Brooking, 2010). También

identifica las categorías de conocimiento necesarios para apoyar la estrategia empresarial global, que representa un intento sistemático y organizado (Edvinson & Malone, 1998); se puede considerar también que dentro de una organización empresa o institución, el capital intangible es el conocimiento intelectual, es organización (CIDEDEC, 2000); además la GC es el conjunto de procesos que hacen que el Capital Intelectual de la empresa crezca” (Monagas-Docasal, 2010); también cabe precisar que la gestión del conocimiento y movilización de activos intangibles de una institución son base del conocimiento para la generación del capital intelectual (Bradley, 1997). El capital intelectual siempre ha estado presente en el conocimiento de los seres humanos y en la tecnología de información y comunicaciones como edificación de una economía global (Brooking, 2010); en consecuencia el concepto del capital intelectual se presenta mediante la utilización de alegorías para dar una máxima interpretación de lo que es una empresa (Edvinson & Malone, 1998); cabe mencionar también de que en la institución el aumento de la capacidad de la producción del trabajo es alcanzada a través de la mejora en las capacidades de los trabajadores (Alfonso, 2019); por lo tanto en una institución el capital humano es considerado también como la máxima capacidad productiva que posee un individuo o una población (Rodríguez, 1996), que trata sobre Smith.

2. MÉTODO Y MATERIALES

La investigación fue realizada en la región de Puno ubicada al extremo sur este del Perú, entre los 13°00'00" y 17°06'30 de latitud sur y los 68°48'46" de longitud oeste del meridiano de Greenwich; cuenta con una extensión territorial de 71 999,0 Km. Cuadrados, es la quinta región más grande de la nación. Limita por el norte con Madre de Dios, por el este con la república de Bolivia, por el sur con la región de Tacna y la república de Bolivia y por el oeste con las regiones de Moquegua, Arequipa y Cusco.

Por otro lado, las instituciones de formación docente, que se consideraran los de nivel de pedagógicos de ciencias y humanidades, técnicos, así como artísticos, que se ubican en la región de Puno.

Los directores trabajan en las modalidades de formación docente, artística y otros, en su mayoría docentes jóvenes, entre varones y damas, egresados de las instituciones de formación docente de la región, se considera para el presente estudio: liderazgo y gestión de conocimiento de los mismos.

La investigación se realizó en el Instituto Superior Pedagógico Público de Puno, ubicado al sur este de la ciudad de Puno, capital de provincia del mismo nombre.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO DE PUNO.

Nº 01 sobre el liderazgo ejercido por los directivos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puno en 2017.



La información se presenta en cuadros de frecuencias seguido de su figura para cada dimensión según la operacionalización de variables para que finalmente la información se refleje en el logro de los objetivos planteados en la investigación.

Tabla 1. Liderazgo de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público Puno - 2017.

	DIMENSIONES					
	Liderazgo Personal		Liderazgo Institucional		Promedio	
	fi	%	fi	%	fi	%
<i>Siempre</i>	13	28.89	8	17.78	11	23.33
<i>Casi siempre</i>	24	53.33	17	37.78	21	45.56
<i>A veces</i>	6	13.33	15	33.33	11	23.33
<i>Nunca</i>	2	4.44	5	11.11	4	7.78
Total	45	100.00	45	100.00	45	100.00

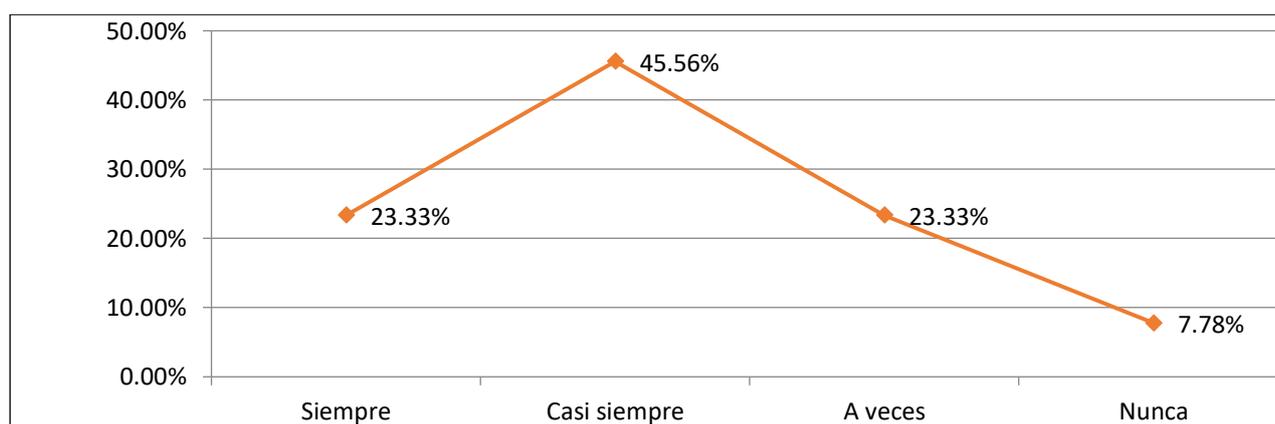


Figura 1. Liderazgo de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público Puno - 2017

Fuente: E base al Cuadro 1

En la tabla 1 y figura 1 se puede observar que referente a la variable liderazgo de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público Puno en el año 2017, de un total de 45 docentes, el 7,78% manifiestan que los directivos nunca demuestran un liderazgo adecuado, el 23,33% manifiestan que los directivos a veces demuestran un liderazgo adecuado, el 45,56% manifiestan que los directivos casi siempre demuestran un liderazgo adecuado y el 23,33% manifiestan que los directivos siempre demuestran un liderazgo adecuado. López et al (2012), menciona a Bolman & Deal el liderazgo es considerado como la solución para casi todos los problemas organizacionales. Sin embargo, en los estudios de Jiménez (2008) el liderazgo de los directores influye de grado positivo $r=57$ significativamente. El liderazgo influye en el comportamiento de las personas para lograr los objetivos. Grinberg (1999) afirma que un buen líder es quien posee una visión crítica, habilidad y conocimientos necesarios para crear y facilitar espacios para la participación y el cambio.

Esta información significa que los directivos de dicho Instituto casi siempre reflejan su liderazgo personal e institucional adecuadamente para el bienestar de la institución.

GESTIÓN DE CONOCIMIENTO POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO DE PUNO

En esta sección, organizamos los datos obtenidos a través de la encuesta del anexo N° 02 sobre el nivel de gestión del conocimiento realizado por los directivos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puno en el año 2017.

La información se presenta en tablas de frecuencias seguido de su figura para cada dimensión según la operacionalización de variables para que finalmente la información se refleje en el logro de los objetivos planteados en la investigación.

Tabla 2. Gestión del conocimiento por los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público Puno - 2017.

	DIMENSIONES					
	Capital intangible		Recursos humanos		Promedio	
	fi	%	fi	%	fi	%
<i>Siempre</i>	5	11.11	6	13.33	6	12.22
<i>Casi siempre</i>	17	37.78	18	40.00	18	38.89
<i>A veces</i>	20	44.44	19	42.22	20	43.33
<i>Nunca</i>	3	6.67	2	4.44	3	5.56
<i>Total</i>	45	100.00	45	100.00	45	100.00

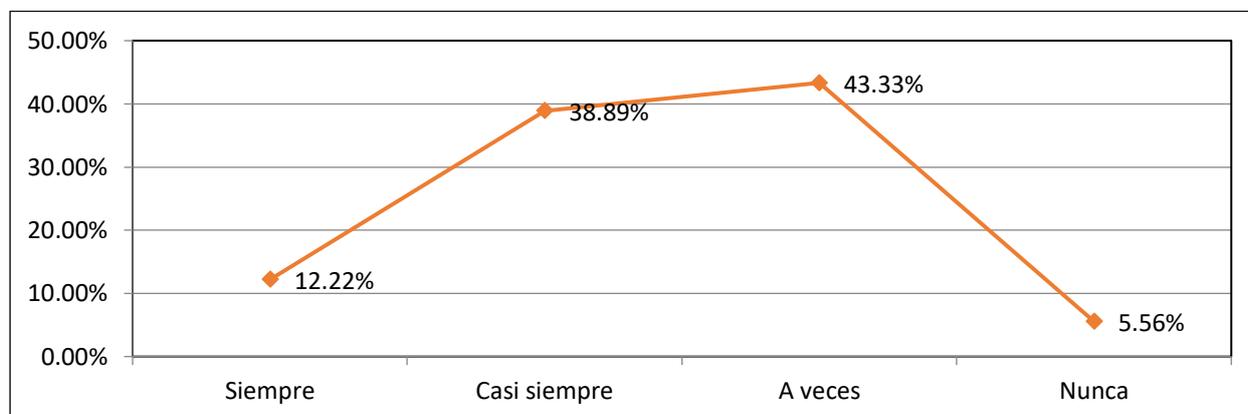


Figura 2. Gestión del conocimiento por los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público Puno - 2017

Fuente: En base a la tabla 2.

En la tabla 2 y figura 2 se puede observar que referente a la variable gestión del conocimiento de parte de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público Puno en el año 2017, de un total de 45 docentes, el 5,56% manifiestan que los directivos nunca han demostrado la gestión de conocimiento, el 43,33% manifiestan que los directivos a veces han demostrado la gestión de conocimiento, el 38,89% manifiestan que los directivos casi siempre han demostrado la gestión de conocimiento y el 12,22% manifiestan que los directivos siempre han demostrado la gestión de conocimiento. Un buen directivo en una institución debe de encaminar sus esfuerzos hacia procesos de mejora; debe de resaltar la importancia del intercambio de conocimientos y

experiencia entre docentes (Perales 2015). Sin embargo para Paradela (2003) la gestión trata de la acción humana. Por lo tanto, existe distintas formas de concebir la gestión según sea el objeto del cual se ocupa y los procesos que se involucren en ella (Casassus, 2000). Así mismo GC es un proceso que continuamente asegura el desarrollo y la aplicación de todo tipo de conocimientos pertinentes a una empresa o una institución, con el objeto de mejorar la capacidad resolutoria de problemas y contribuir a la sostenibilidad de sus ventajas competitivas en referencia a Sieber (de Pablos, 2006).

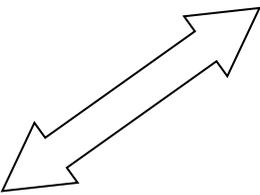
Esta información significa que los directivos de dicho instituto no se han interesado en gestionar el capital intangible, como también los recursos humanos que son factores primordiales para brindar servicio educativo de calidad.

CORRELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO POR LOS DIRECTIVOS DEL INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO PUNO - 2017

En esta sección, se organizan los datos obtenidos a través de las encuestas que se anexan sobre el liderazgo y el nivel de gestión del conocimiento realizado por los directivos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público de Puno en el año 2017.

La información se presenta en una tabla de frecuencias de doble entrada seguido de su figura para obtener el coeficiente de correlación de Pearson, dicho coeficiente es el indicador del grado de correlación de las variables que viene a ser el objetivo de la investigación.

Tabla 3. Liderazgo y gestión del conocimiento por los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público Puno - 2017.

LIDERAZGO.		N	A	CS	S	fx	dx	fxdx	fxdx ²	fydxdy
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		1	2	3	4					
S	4			2 (4%) (0)	2 (4%) (4)	4	2	8	16	4
CS	3		6 (13%) (-6)	14 (31%) (0)	2 (4%) (2)	22	1	22	22	-4
A	2	1 (2%) (0)	8 (17%) (0)	4 (8%) (0)		13	0	0	0	0
N	1	4 (8%) (8)	2 (4%) (2)			6	-1	-6	6	10
fy		5	16	20	4	45		24	44	10
dy		-2	-1	0	1					
fydy		-10	-16	0	4	-31				
fydy ²		20	16	0	4	47				
fyxdydx		8	-4	0	6	10				

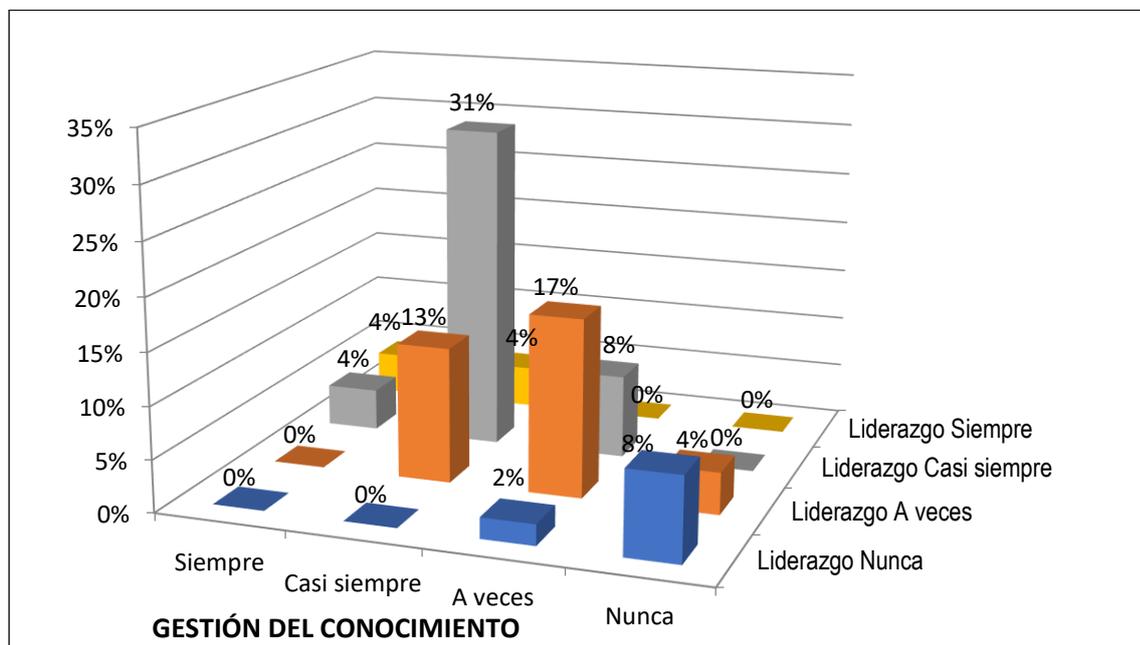


Figura 3. Liderazgo y gestión del conocimiento por los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público Puno - 2017

Fuente: en base a tabla 3.

4. CONCLUSIONES

Existe un alto grado de correlación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento en los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público Puno, debido a que la existencia de un regular nivel de liderazgo personal e institucional hace posible que haya regulares niveles de gestión de conocimiento de capital tangible y de recursos humanos. El liderazgo de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público Puno es regular en lo personal, debido a que regularmente se manifiesta la calidad de servicio, el cumplimiento de metas, cumplimiento de funciones y en buen nivel la presentación personal; así mismo el liderazgo institucional también es regular, debido a que se visualizan de forma regular la imagen institucional, las relaciones humanas, el área de trabajo y el clima institucional. El nivel de gestión de conocimiento por parte de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público Puno es regular debido a que regularmente se gestiona el capital intangible cuyos indicadores son regulares niveles del conocimiento del PEI, PAT y el RI; sin embargo, es de buen nivel la gestión de capital humano debido a que se motiva, se ponen en prácticas las estrategias de administración, se gestionan los recursos y materiales, se controla y evalúa al personal en niveles buenos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonso, R. (2019). *La importancia del capital humano en la organización*. Fundación Universidad de América. Recuperado de <http://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/7264>
- Anderson, S. (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una Mejor Escuela. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9(2), 34-52. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-127>

- Bradley, K. (1997). Intellectual Capital and the New Wealth of Nations. *Business Strategy Review*, 8(1), 53-62. <https://doi.org/10.1111/1467-8616.00007>
- Brooking, A. (2010). Intellectual Capital Core Asset for Third Millennium Enterprise. *Hampshire*.
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)*. Paris. Recuperado de http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5Ccasassus_problemas.pdf
- Castilla, C., Gairlín, J., López, J., Martín, M., Novillo, P., Pérez, D., & Prada, S. (2012). *La estructura colegiada en los centros educativos: trabajo coordinado y trabajo en equipo*. Ministerio de Educación.
- CIDEC. (2000). *Gestión del conocimiento y capital intelectual*. Recuperado de <http://www.cidec.net/cidec/pub/archivos/31.pdf>
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). How organizations manage what they know. En *Working knowledge*.
- de Pablos, C. (2006). *Dirección y gestión de los sistemas de información en la empresa: una visión integradora*. ESIC editorial.
- Edvinson, L., & Malone, M. S. (1998). El capital intelectual. Cómo identificar y calcular el valor inexplorado de los recursos intangibles de su empresa. *Bogotá: Norma*.
- Farre, M., & Lasheras, G. (2002). *Enciclopedia de la psicología*. Barcelona: Océano.
- González, M. del C. (2002). Cómo mejorar las relaciones humanas. *Ediciones Fiscales. México*.
- Grinberg, J. (1999). Desafíos y posibilidades para el futuro de la educación. *El papel del docente líder*.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2002). *Administración: un enfoque basado en competencias*. Thomson Learning,.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2003). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, problemas y prácticas*. México: McGraw-Hill.
- Lynch, P. (1999). *Liderazgo, inversión y toma de decisiones en educación: clima organizacional*. Concepción: Ediciones Facultad de Educación Universidad de Concepción.
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*, 27, 103-117.
- Miranda, J. (2008). *Liderazgo Pedagógico y Habilidades Docentes*. Lima: Instituto de Desarrollo Humano.
- Monagas-Docasal, M. (2010). *El capital intelectual y la gestión del conocimiento Intellectual capital and knowledge management*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3604/360433580006.pdf>
- Paradela, L. (2003). *Una metodología para la gestión de conocimientos*. Universidad Politécnica de Madrid. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=185600>
- Rodríguez, J. (1996). A. Smith y la Teoría del Capital Humano. Notas sobre una relación problemática. *Témpora. 1ª época: Pasado y Presente de la Educación*, (21), 291-313.
- Sardon, D. (2016). *Liderazgo transformacional del Director y la Gestión Escolar en las Instituciones Educativas Primarias de la Ciudad de Ilave*. Universidad Nacional del Altiplano. Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6244>