



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

SEDE  
ESMERALDAS

## **MAESTRÍA EN INNOVACIÓN EDUCATIVA**

**La Gestión del Conocimiento dentro de la Institución Educativa Dr.  
Camilo Gallegos Domínguez del Cantón Quinindé. Propuesta de  
Fortalecimiento del Liderazgo Colaborativo.**

PREVIO AL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN INNOVACIÓN EN  
EDUCACIÓN

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Innovación e intervención educativa

**Autor:**

Douglas Piza Montenegro

**Asesora:**

Mgs. Dolores Perlaza

Esmeraldas, Ecuador, Julio, 2021

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los  
requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE,

previo a la obtención del título de MAGISTER EN INNOVACIÓN  
EN EDUCACIÓN

**TRIBUNAL DE GRADUACIÓN**

**LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA DR. CAMILO GALLEGOS DOMÍNGUEZ DEL CANTÓN  
QUININDÉ. PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO  
COLABORATIVO**

**Autor:** Widman Douglas Piza Montenegro

Mgt. Dolores Perlaza Muñoz.

**DIRECTORA DE TESIS**

f\_\_\_\_\_

Mgt. ....

**LECTOR 1**

f\_\_\_\_\_

Mgt. ....

**LECTORA 2**

f\_\_\_\_\_

Mgt. David Puente.

**DIRECTOR DE POSGRADO (E)**

f\_\_\_\_\_

Abg. Alex David Guashpa Gómez

**SECRETARIO GENERAL PUCESE**

f\_\_\_\_\_

Esmeraldas – Ecuador

Junio - 2022

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Quien suscribe, **WIDMAN DOUGLAS PIZA MONTENEGRO**, portador de la cédula de ciudadanía No. **0802882134**, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del título de **MAGISTER EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN** son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi exclusiva responsabilidad legal y académica.

Widman Douglas Piza Montenegro

C.I. 0802882134

## **CERTIFICACIÓN**

Yo, Msc. Dolores Perlaza Muñoz, en calidad de Directora de Tesis, CERTIFICO que: el estudiante. WIDMAN DOUGLAS PIZA MONTENEGRO, ha incorporado las sugerencias al trabajo de investigación titulada, **LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DR. CAMILO GALLEGOS DOMÍNGUEZ DEL CANTÓN QUININDÉ. PROPUESTA DE FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO COLABORATIVO**, por lo que autorizo su presentación ante el Tribunal de acuerdo con lo que establece el reglamento de la PUCESE.

MSc. DOLORES PERLAZA MUÑOZ  
**DIRECTORA DE TESIS**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo al Dios todopoderoso Creador del Universo, quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo la cual inspiró mi espíritu para la culminación de esta tesis. A mi apreciada madre, padre, hermanos quienes me dieron su apoyo y consejos. A mis queridas hijas que, con el amor que me tienen me brindaron apoyo y paciencia incondicional. A mis compañeros, a mis maestros y amigos, quienes sin su motivación no habría podido desarrollar esta investigación. De todo corazón mi más sincero agradecimiento y eterna gratitud.

**DOUGLAS PIZA MONTENEGRO**

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero hacer extensivo mi profundo agradecimiento a Dios y a mi familia, por haberme brindado la valiosa oportunidad de formarme profesionalmente y haber sido mi permanente apoyo durante todo este transcurso de los estudios.

Además, de manera muy especial a mi tutora de tesis, por compartir con amabilidad sus sabios conocimientos, no solo en este trabajo de titulación, sino durante todo el ciclo de postgrado y apoyarme incondicionalmente con valores y principios en mi crecimiento personal y profesional.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, por haberme brindado este espacio de enriquecerme en conocimientos.

**DOUGLAS PIZA MONTENEGRO**

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación se lo describir el nivel de la gestión del conocimiento de los docentes de una de las instituciones educativas, con el fin de plantear una propuesta que fortalezca el liderazgo colaborativo dentro de la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del cantón Quinindé. Para ello se ha tomado en cuenta algunos aspectos teóricos, los cuales han permitido comprender la importancia del liderazgo colaborativo, un aspecto que se encuentra respaldado por un análisis de campo, llevado a cabo por medio de encuestas, en las cuales se encuentra 5 dimensiones, desde donde se aborda y estudia las características sociodemográficas, estrategia organizacional, personas organización, proceso del conocimiento, tecnologías de la información y la comunicación y métodos de gestión del conocimiento.

Ya dentro del contexto metodológico se ha dado cabida a un diseño descriptivo y exploratorio, es así como se da cabida a un estudio cuantitativo, el cual ha sido analizado y tabulado por medio de SPSS, permitiendo la comprensión de resultados significativos, dentro de los cuales se observa la necesidad de contar con una propuesta que responda a la ausencia de una adecuada gestión del conocimiento, desde donde se permita el desarrollo del liderazgo colaborativo.

**Palabras claves:** Gestión del conocimiento, Aprendizaje colaborativo, Innovación, Enseñanza-Aprendizaje

## ABSTRACT

The present research work describes the level of knowledge management of the teachers of one of the educational institutions, in order to propose a proposal that strengthens the collaborative leadership within the educational unit Dr. Camilo Gallegos Domínguez of the Quinindé Canton. For this, some theoretical aspects have been considered, which have prevented understanding the importance of collaborative leadership, an aspect that is supported by a field analysis, carried out through surveys, in which 5 dimensions are found, from where sociodemographic characteristics, organizational strategy, people organization, knowledge process, information and communication technologies and knowledge management methods are addressed and studied.

Already within the methodological context, a descriptive and exploratory design has been accommodated, so that a quantitative study is accommodated, which has been analyzed and tabulated through SPSS, allowing the understanding of significant results, within which The need to have a proposal that responds to the absence of adequate knowledge management is observed, from where the development of collaborative leadership is allowed.

**Keywords:** Knowledge Management, Collaborative learning, Innovation, Teaching-Learning



## ÍNDICE GENERAL

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN	2
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	3
CERTIFICACIÓN	4
DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
ÍNDICE GENERAL	9
INDICE DE TABLAS	11
ÍNDICE DE GRÁFICOS	12
1. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Presentación del tema	13
1.2. Planteamiento y formulación del problema	15
1.2.1. Formulación del problema general	17
1.3. Justificación de la propuesta	17
1.4. Objetivos	17
1.4.1. Objetivo general	17
1.4.2. Objetivos específicos	18
2. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Bases teórico-científica	19
2.1.1. Gestión	19
2.1.1.1. La Gestión del Conocimiento en la Educación	20
2.1.1.1.1. Tipos de conocimiento	21
2.1.1.2. La Gestión del Conocimiento en la Educación	22
2.1.1.2.1. Elementos de la gestión del conocimiento	24
2.1.1.2.2. Factores de la gestión del conocimiento	25
2.1.2. Liderazgo	26
2.1.2.1. Liderazgo educativo	27
2.1.2.2. Liderazgo colaborativo	28
2.1.2.2.1. El liderazgo colaborativo en la Educación	29
2.1.2.3. Liderazgo instruccional	30
3. MARCO METODOLÓGICO	33
3.1. Contexto de la investigación	33

3.2.	Metodología de la investigación	34
3.3.	Población y muestra	35
3.4.	Objetivos de estudio diagnóstico	35
3.6.	Variable de estudio	35
3.7.	Técnicas e instrumentos utilizados	36
3.8.	Procedimientos para la recolección y análisis de datos	37
4.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	37
4.1.1.	Validez y fiabilidad de los instrumentos	38
4.1.1.1.	Análisis de Datos	38
4.1.2.	Discusión de resultados	45
5.	PROPUESTA METODOLÓGICA	80
5.1.	Diseño de la Propuesta	80
5.1.1.	Objetivo general	80
5.1.2.	Objetivos específicos	80
5.2.	Temporalización	80
5.3.	Planificación de la propuesta de intervención	81
5.4.	Cronograma	89
5.4	Diseño y evaluación de la propuesta	91
6.	CONCLUSIONES	93
7.	LIMITACIONES Y PROSPECTIVA	94
7.1.	Limitaciones	94
7.2.	Prospectiva	94
8.	REFERENCIAS	95
	ANEXOS	100

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Resumen de procesamiento de casos	23
<b>Tabla 2.</b> Estadísticas de fiabilidad	23
<b>Tabla 3</b> Características sociodemográficas	24
<b>Tabla 4</b> Dimensión 1: Estrategia Organizacional	25
<b>Tabla 5</b> Dimensión 2: Personas Organización	26
<b>Tabla 6</b> Dimensión 3: Proceso del conocimiento	26
<b>Tabla 7</b> Dimensión 4: Tecnologías de la información y la comunicación	27
<b>Tabla 8</b> Dimensión 5: Métodos de gestión del conocimiento	28
<b>Tabla 9.</b> Taller de concientización (Semana 1)	82
<b>Tabla 10.</b> Actividades claves para asegurar el éxito de la Institución (Semana 3)	87
<b>Tabla 11.</b> Cronograma para la ejecución de la propuesta	91
<b>Tabla 12.</b> Proceso de evaluación	92
<b>Tabla 13.</b> Indicadores de cumplimiento	94
<b>Tabla 14.</b> Encuesta	102

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Características sociodemográficas	26
<b>Gráfico 2.</b> Dimensión 1: Estrategia Organizacional	27
<b>Gráfico 3.</b> Dimensión 2: Personas Organización	29
<b>Gráfico 4.</b> Dimensión 3: Proceso del conocimiento	30
<b>Gráfico 5.</b> Dimensión 4: Tecnologías de la información y la comunicación	32
<b>Gráfico 6.</b> Dimensión 5: Métodos de gestión del conocimiento	33

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Proceso de gestión del conocimiento	10
<b>Figura 2.</b> Elementos de la gestión del conocimiento	11

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Presentación del tema

Dentro del actual contexto de la globalización el desarrollo del liderazgo es significativo para el crecimiento de las empresas e instituciones educativas. No se puede hablar de calidad en educación, sin el comprometimiento de todos los actores, pero fundamentalmente del llamado guía en el aula, los docentes.

Santisteban (2021) menciona que el liderazgo docente, es:

El docente es considerado uno de los factores más importantes en la educación, para lograr los resultados en los aprendizajes, de allí la importancia del liderazgo docente en la educación a distancia o virtual en el contexto pandémico, para lograr las metas institucionales respecto a las competencias propuestas en el currículo, con la aplicación de estrategias didácticas dinámicas, mediadas por el poder de la tecnología (pág. 5).

El liderazgo permite que la interacción entre los individuos y organizaciones se lleve a cabo de forma oportuna, para ello se debe dar cabida a un liderazgo efectivo, por medio del cual se logre capacitar a los diferentes grupos y sectores de la sociedad, tales como el educativo, en donde el denominado liderazgo permite resultados trascendentales, permitiendo el desarrollo de cambios positivos.

El liderazgo y la gestión del conocimiento pueden verse afectados o potenciados por el clima laboral. Los directores educativos deben fomentar un trabajo más libre en su práctica educativa que responda a su contexto, que a planificaciones educativas elaboradas por administrativos que no tienen que ver con el contexto educativo en el cual se desarrolla la escuela (Gonzales, 2018). Es por ello que los docentes necesitan respaldo de las autoridades internas de la institución que les motive y potencie en su práctica educativa y verlo como un líder en cual pueden confiar no solo a nivel profesional sino también a nivel personal para desarrollar un clima de confianza.

De acuerdo a las consideraciones de Condori (2019) la gestión del conocimiento permite el desarrollo de otras competencias cognoscitivas, de la mano de ello le dotan al educando de destrezas para el claro discernimiento de los contenidos que va adquiriendo dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

A la postre de lo enunciado, es de importancia poder comprender que, la gestión del conocimiento está articulada a la gestión administrativa de la educación, sobre todo porque se trabaja en algunos cambios de importancia, tales como el contexto pedagógico, metodológico y organizacional, ello con el fin de promover aprendizajes significativos que faciliten el cambio dialéctico dentro de una determinada situación (Carrasco, 2021).

El liderazgo docente es uno de los factores claves para el desarrollo de un adiestramiento de familia siendo el vendaval organizacional o escena de compromiso, en donde, el pensamiento colectivo de la institución en su totalidad, edificándose sobre la zona que integra la reunión de una institución pedagógica y a dividir, misma que brinda la capacidad de dinamizar las características ambientales propias de una entidad pedagógica. Bula (2018) proporciona otra definición de liderazgo: “es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de una o de diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana” (p. 6).

A la postre de lo mencionado, se enuncia que, la utilidad del liderazgo docente fomenta, dentro del contexto educativo, el trabajo colaborativo, mismo que permite el desarrollo profesional de todos los docentes involucrados. A su vez, la gestión de conocimiento del liderazgo en mención permite no solo el desarrollo profesional y humano de los profesores, sino el tratamiento que se le otorga a la información que se transmitirá a los educandos, con lo cual se garantiza una educación adecuada a las distintas realidades académicas y comunitarias. Cabe mencionar que, uno de los aspectos más significativos del denominado liderazgo devenido de los docentes fomenta y fortalece la dialogicidad entre todos los involucrados, con lo cual se logra llegar a soluciones enriquecedoras.

## 1.2. Planteamiento y formulación del problema

La educación es un derecho que tiene la ciudadanía, por ende, debe ser de calidad y de calidez. Ecuador durante estos últimos años ha tenido un mejoramiento en su sistema educativo, con la creación de los estándares de calidad en el 2011 y el reajuste al currículo a partir del 2017 en el ciclo costa, ayudando a fortalecer la eficacia en la educación, esto conlleva a que las instituciones educativas busquen mantener actualizado a su cuerpo docente en diferentes ámbitos para que puedan estar al nivel de las exigencias de la sociedad actual. Entre estas capacitaciones se encuentra el liderazgo educativo, que ayuda a los docentes a desarrollarse de forma eficiente dentro de su proceso enseñanza – aprendizaje.

Dentro de la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del Cantón Quinindé el desarrollo del liderazgo es de suma importancia para significativas transformaciones, siendo la del educando una de las más trascendentales, ello en la medida de que por medio de ello se genera un cambio dentro del contexto social. En ese sentido, se comprende que el “liderazgo Transformacional se caracteriza por hacernos entender que la escuela no es un todo ordenado, sino que muy por el contrario es un todo en constante movimiento” (Balda, 2017).

Para un país como Ecuador alcanzar la excelencia educativa es un reto, pues el término hace mención más a un servicio que, a un producto, y uno de los propósitos actuales planteados dentro del sistema educativo nacional es la mejora de estándares de calidad según las necesidades del contexto.

Para mejorar la calidad educativa el Ministerio de Educación del Ecuador creó un modelo de evaluación del desempeño docente; las pruebas “Ser Maestro” que evalúan los conocimientos específicos del docente en las distintas áreas. Además, puede evidenciar las ventajas y falencias presentes en un maestro del sistema educativo. Dentro de ella, uno de los componentes a evaluar es el Liderazgo colaborativo y profesional. Esta evaluación se realiza cada año y permite conocer “la práctica del docente a través de sus conocimientos, habilidades sociales y emocionales para convivir, así como la planificación y ejecución de su práctica docente, y la flexibilidad para acompañar el aprendizaje de los estudiantes” (Sánchez, 2016)

En las unidades educativas del país el contexto del liderazgo y la gestión que se estructura en torno al conocimiento van de la mano, ello debido a que se ve plasmado en las acciones laborales de los docentes, quienes tienen que llevar a cabo el proceso de enseñanza por medio de técnicas monótonas y verbalistas, mismas que se ven empeoradas por la imposición de los mismos docentes, quienes basan sus enseñanzas en un sentido autoritario (Rodríguez, 2018). Al respecto de lo mencionado se comprende que, la escuela debe, como una estrategia de vital importancia, redireccionar sus acciones, ello por medio de la identificación de prioridades, empleando un enfoque pedagógico que se adecue a los requerimientos planteados dentro de la realidad actual, para ello también es de importancia poder crear procesos de evolución, mismos que sean permanentes, lo cual dará cabida a climas organizacionales más positivos.

Cabe mencionar que “los factores importantes en una Institución Educativa es el proceso de la comunicación. La comunicación y la interacción es influenciada por el tipo de liderazgo que se práctica en las unidades educativas” (Balda, 2017). Esta investigación surge de la observación que se ha realizado en la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez, ello en el año 2021, en donde los profesores denotaron tener debilidades en torno a la gestión del conocimiento y al liderazgo educativo, por ende, carecían de las competencias que les permite direccionar y planificar los procesos y actividades educacionales, limitando la competitividad y oportunidades de los educandos.

En ese sentido, “es necesario fundamentar, que muchos docentes pierden autoridad, por falta de liderazgo genuino, no tienen ascendencia ni apoyo por parte de la comunidad educativa. Por otro lado, algunos no son imparciales con el trato afectivo de los trabajadores” (Linares, 2017). Es así que; el director y docente de cualquier nivel educativo, debería tener conocimientos sobre, liderazgo, Gestión del Conocimiento, clima institucional, manejo de masas, relaciones humanas, entre otros.

La falta de liderazgo de las autoridades de la institución ha originado, a parte de una falta de cultura, una mala gestión del conocimiento, originando una baja satisfacción laboral entre el personal docente, y sobre todo limitando a la institución a plantearse estrategias para dar solución a los inconvenientes presentados. A la postre de lo enunciado se da cabida a las preguntas que guiaran la presente investigación:



### **1.2.1. Formulación del problema general**

- ¿De qué manera incide la deficiente gestión del conocimiento en el fortalecimiento del liderazgo colaborativo dentro de la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del Cantón Quinindé?

### **1.3. Justificación de la propuesta**

La presente investigación se realizó con la finalidad de explicar el fenómeno educativo, la importancia del diagnóstico del nivel, de la gestión del conocimiento y cómo favorece el liderazgo colaborativo. Para ello se determinarán algunas deficiencias en los docentes en las diferentes áreas de enseñanza; para que, en el desempeño docente, tengan saberes sobre activos intangibles, aprendizaje organizacional, capital humano, capital intelectual entre otros.

Con este trabajo se dejará información valiosa sobre la gestión del conocimiento, el mismo que servirá para las próximas investigaciones. También se beneficiarán con la ejecución, aprobación y sustentación del presente trabajo de investigación los docentes y estudiantes de la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez, cantón Quinindé en referencia, considerando que una copia de este trabajo se remitirá a la biblioteca del indicado plantel, con el propósito de que en alguna medida contribuya en el mejoramiento de la labor pedagógica y el desarrollo de la calidad educativa

Por otra parte, la realización de este proyecto es factible, pues se cuenta con el apoyo de autoridades y docentes de la institución y teniendo fácil acceso a la investigación a realizar.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Describir el nivel de la gestión del Conocimiento de los docentes de una de las instituciones educativas, con el fin de plantear una propuesta que fortalezca el liderazgo

colaborativo dentro de la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del cantón Quinindé.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Categorizar el nivel de estrategias organizacionales que posee la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del cantón Quinindé.
- Describir el nivel de liderazgo y de organización de las personas en los procesos de la gestión del conocimiento.
- Diseñar una propuesta encaminada al fortalecimiento del liderazgo colaborativo dentro de la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez

## 2. MARCO TEÓRICO

Los apartados a desarrollar dan cuenta de la literatura científica de fuentes confiables que aportan a sustentar la investigación propuesta, la indagación realizada es de la bibliografía la misma que permitirá buscar información en libros, revistas científicas y demás documentos relacionados al tema de estudio.

### 2.1. Bases teórico-científica

#### 2.1.1. Gestión

“La palabra gestión proviene del latín *gestio*, y hace la referencia a la administración de recursos, sea dentro de una institución estatal o privada, para alcanzar los objetivos propuestos por la misma” (Cartujano, 2021, pág. 23). A la postre de lo mencionado, se comprende que la gestión tiene la finalidad de facilitar los procesos que permiten el cumplimiento dentro de las organizaciones, para ello emplean algunas categorías de importancia, tales como el control y el mejoramiento de los procesos, para ello se debe de tomar la consideración los archivos con los cuales se cuenta, dando cabida a los instrumentos que permiten la toma de decisiones significativas. Al respecto de lo mencionado y con el fin de poder enriquecer la comprensión se da cabida a lo planteado por Westreicher (2017), quien al hablar de los pasos que se deben de seguir dentro de la organización plantea los siguientes:

- **Programación:** Se lleva a cabo la creación de objetivos específicos a corto y largo plazo, ello tomando en consideración los resultados de un análisis eficaz sobre la situación actual. (Westreicher, 2017).
- **Organización:** Se estipulan y determinan las acciones a realizar para poder llegar a la meta propuesta en el inicio de la investigación. (Westreicher, 2017).
- **Sentido:** Es la ejecución del proyecto, tomando en consideración lo estipulado anteriormente, teniendo que definir en ocasiones un líder, el cual tendrá que organizar un grupo de personas para llegar a un fin en común. (Westreicher, 2017).

- **Verificación:** También conocida como la etapa donde se contrasta los resultados obtenidos con lo estipulado en la planificación de la investigación (Westreicher, 2017).

La administración que ha tenido que llevarse a cabo dentro del contexto de la pandemia, ha dado cabida a la separación de las actividades técnicas, hecho que también ha repercutido en la falta de vínculo con la pedagogía devenida del profesorado. A su vez, dichas labores han sido concentradas en los directivos, quienes en beneficio de la academia han contado con un enfoque racional, permitiendo la adecuada maniobrabilidad de los programas operativos, administrando con ello los recursos humanos, financieros y materiales, lo cual está ligado al control de los servicios y procesos (García, 2016)

En esto Fayol (1987), precisaba el convencimiento de que, “a través de la aplicación de sus principios de administración científica, se podría racionalizar la acción de todas las personas y de cualquier servicio, asegurando un funcionamiento regular, previsible, óptimo y eficiente” (pág. 67).

Por sí misma, la gestión se caracteriza por una visión amplia de los métodos prácticos usados por una organización, mismos que son ejecutados para resolver un conflicto o para lograr una meta definida. Se estipula como un conjunto de actividades integradas encaminadas a lograr un determinado objetivo a un determinado lapso de tiempo, ya sea este corto o de manera extendida; Es el acto primario de gestión y es el vínculo intermediario entre la organización y las metas específicas que una persona desea alcanzar.

#### **2.1.1.1. La Gestión del Conocimiento en la Educación**

El razonamiento en la sociedad y en las instituciones educativas juega un papel bastante fundamental ya que con él se puede actuar, enfrentar y resolver cualquier problema que se presente, sin embargo, es indispensable mencionar que el razonamiento por sí solo no puede actuar, por lo que es necesario que alguien lo administre y así permitir que este entendimiento adquiera mayor importancia (Pulido y Muñoz, 2020). Para muchas instituciones educativas, el razonamiento se ha convertido en un activo que forma parte del activo intangible de la organización, ya que una buena administración y la aplicación

del entendimiento permitirán pensar y dar continuidad a proyectos relevantes. El nivel de comprensión que pueda tener el recurso humano de una organización es lo que la hace competitiva, además es fundamental mencionar que el razonamiento, al ser creado, procesado y transmitido, ofrece a la organización una alta productividad (Agudelo y Valencia, 2018).

En el entorno cambiante en el que se desenvuelven las instituciones educativas hoy en día, el razonamiento es el mecanismo que permite una optimización continua y un plan que permite a la organización ajustarse a su ámbito y aprender a mantenerse dentro de él, teniendo en cuenta esto, el razonamiento es o interacción que se conserva entre el empleado y su organización, lo que permite identificarlos y ponerlos en uso de manera conveniente.

#### **2.1.1.1.1. Tipos de conocimiento**

Según Aranda (2018), menciona que: La construcción de la comprensión parte principalmente de la interacción entre:

- a) El conocimiento explícito, que se comparte formalmente en la organización;
- b) El conocimiento tácito, las experiencias, las creencias de los individuos, por tanto, informal y difícil de compartir.

Moreno, Becerril, y Alcalde (2017), se muestra que, partiendo de la interrelación en cuestión sobre los ya mencionados tipos de comprensión surgen formas de compartir el conocimiento:

- Socializar es imperativo a la hora de llevar a cabo la transmisión de conocimientos y pensamientos, ello puede verse efectuado en una conversación.
- Los argumentos de subcontratación, informales o implícitos se pueden modificar para mayor claridad utilizando metáforas o ejemplos relevantes para la industria de la organización.

- Conectar, formalizar y establecer un conocimiento claro que proviene de la misma comprensión clara que se ha compartido entre los miembros del equipo a través de conversaciones.
- Interiorizar, transformar el razonamiento explícito o formal dado a los miembros de la organización en un entendimiento tácito dentro de cada persona para que pueda mejorarlo y compartirlo con más miembros del equipo con experiencia en su experiencia y uso.

### **2.1.1.2. La Gestión del Conocimiento en la Educación**

El conocimiento en las organizaciones educativas no hace ningún cambio y no permite sugerencias de mejoras si no se utilizan y no se gestionan, para lo cual cada organización debe definir una forma de gestión con la intención de que los miembros del equipo adquieran el conocimiento para luego ejecutarlo (Medina & Medina, 2017).

Cada participante puede compartirlo y seguir gestionando, este proceso debe ser de referencia y trabajar con cada una de las áreas de la organización. “el proceso de gestión del conocimiento debe ser adoptado por cada organización y no será el mismo en todas las organizaciones, sin embargo, se debe considerar una base para definir el proceso de cada organización” (Quiroa, 2021).



**Figura 1.** Proceso de gestión del conocimiento

**Fuente:** (Sandoval, 2020)

Todos los pasos mencionados en el cuadro anterior corresponden al proceso de gestión de la comprensión y se definen de la siguiente manera (Sandoval, 2020).

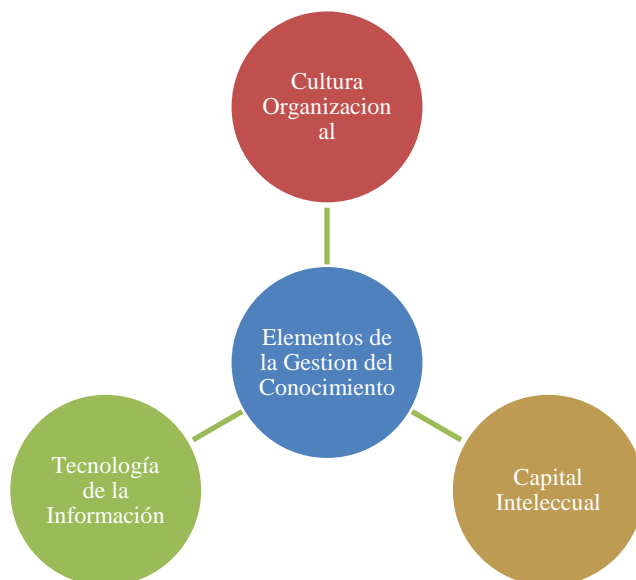
- La construcción se basa en el establecimiento de las razones para proceder a su gestión.
- Entorno, se debe tener un ambiente que sea propicio para la creación de transacciones de entendimiento.
- Almacenamiento, se entiende que cada miembro tiene la razón y, en cuanto tiene que ser compartida, la utiliza para este fin.
- Organización, es el mandato creado para llevar a cabo el proceso de compartir el conocimiento en un mismo lenguaje que es entendido por todos los miembros del equipo.
- Accesibilidad, es la probabilidad de que todos los miembros tengan que entrar en el proceso de gestión del conocimiento.
- Beneficio es la ventaja que todo equipo de trabajo debe ofrecer a la gestión de la comprensión para crear una optimización continua para la organización.

Es importante entender que todos los miembros del equipo en la organización tienen un papel fundamental, que es la obligación de dar y recibir comprensión. Cuanto más se cumpla este requisito, más intenso y mejor será el proceso (Agudelo y Valencia, 2018)

### 2.1.1.2.1. Elementos de la gestión del conocimiento

De acuerdo a Rodríguez (2020).

En una organización la administración del conocimiento no solo depende de la comprensión y experimentación en la fase de desarrollo, es por ello que han sido creadas. En una institución la gestión del conocimiento no sólo depende de la comprensión y de su procesamiento experimental que debe ser desarrollado, por esta razón existen recursos de gestión de la comprensión que deben ser analizados y tomados en cuenta a través de la observación, se evalúa un enfoque universal de la organización, en el cual se identifican 3 recursos investigados, estos recursos determinan los costos de gestión.



**Figura 2.** Elementos de la gestión del conocimiento

**Fuente:** (Luque, 2019)

Extraído de Enfoques y tendencias primordiales en la gestión de la comprensión.

Gestión de la Comprensión: Desarrollos teóricos y aplicaciones, de Luque (2019)

- Cultura organizativa, a través de este componente se puede proyectar la perspectiva sobre todos los miembros de la organización.



- Capital intelectual, este capital es intangible para la empresa y está en todos los miembros, lo que le da a la organización un plus fundamental, este tipo de capital son las habilidades, creencias, etc.
- Herramientas tecnológicas empleadas a la búsqueda de conocimiento y nuevas formas de comunicación, permitiendo así un libre flujo de actividades

El trabajo en grupo de estos 3 recursos crea el know-how que permite saber cómo hacer las cosas en cada área y departamento. Esto junto con la gestión del entendimiento, crea en cada persona una comprensión técnica de cómo realizar operaciones específicas.

#### **2.1.1.2.2. Factores de la gestión del conocimiento**

Cada una de las instituciones tiene como una de sus formas más relevantes promover la gestión de la comprensión y si bien esto muchas veces puede crear diversas resistencias y exponer retrasos, la perseverancia en el camino hará que su razonamiento sea crucial en su negocio, es fundamental entender que los objetivos esenciales para gestionar la comprensión no son despreciables y es necesario contar con componentes claves para no pensar que todo lo que se hace es correcto Gómez y García (2015) mencionan que los componentes son:

- Elemento de liderazgo: El jefe es el que influye positivamente en el equipo de trabajo con la intención de lograr los objetivos del grupo, para que el liderazgo funcione mejor, es importante que las fortalezas del equipo entren en el área y se hace aún más claro cuando el jefe permite que el equipo de trabajo trabaje en conjunto y de esta manera se incrementa la gestión de la comprensión, ya que los miembros del equipo trabajan para fines habituales.
- Componente de trabajo en grupo: este componente funcionará de forma continua y correcta una vez que todos los miembros del equipo se coordinen y trabajen juntos para conseguir los objetivos habituales y de esta forma se puedan demostrar las habilidades de los miembros.
- Elemento de alto rendimiento: este tipo de trabajo debe demostrar, además del consenso entre los miembros del equipo, que el trabajo y las

profesiones desarrolladas son eficaces y eficientes, y para conseguirlo es importante la comunicación dentro del equipo.

Además de estos componentes, es importante considerar Las herramientas tecnológicas útiles para la comunicación y búsqueda de información, ya que facilitan la mediación del entendimiento.

### **2.1.2. Liderazgo**

El liderazgo se contextualiza al individuo que de alguna forma está al mando de una organización o de un conjunto de individuos. Autores como Blanco (2016), indican que el liderazgo es la generación de interacciones entre personas y tareas encaminadas al logro de resultados.

En efecto:

El liderazgo es una actividad o misión que descansa en dos pilares: Eficacia y Credibilidad. Para que el liderazgo sea eficaz, debe ser transformador y moral, soportado en valores orientados hacia el bien común, cuya meta principal es la transformación personal, el florecimiento de las relaciones interpersonales y aportar con la transformación de la sociedad (Serrano y Portalanza, 2014, pág. 18)

Uno de los aspectos más significativos del liderazgo es la comunicación, esta como una de las habilidades que permite contar con procesos efectivos, los cuales están basado en habilidades que motivan una cultura más incluyente, la cual puede difundirse dentro de varios espacios, tales como la academia (Ramírez, Torres, & Espinosa, 2016). Cabe mencionar que, el principio rector del liderazgo consiste en que las personas brinden su ayuda en la ejecución del proyecto para alcanzar la meta designada de otras personas y proyectos.

Partiendo de ello se puede enunciar como la función del líder es crear un orden a partir de las relaciones, mismas que permitan tener los resultados estimados, ello puesto que la labor de los mismos es crear oportunidades en las cuales se pueda

compartir y aprender, dando otro punto de vista a la situación. (Bill et al., 2014, pág. 3)

“La seguridad del líder está dada por su destreza para lograr que las organizaciones logren las metas trazadas considerando su habilidad para intervenir sobre el proceder de los demás” (Calderón, 2019, pág. 54). Motivo por el cual el liderazgo se desenvuelve con una visión completada por el líder, el talento humano y la organización, orientada a la exploración de la calidad y excelencia organizacional.

“Desde esta perspectiva, el rol del liderazgo implica fomentar el crecimiento y la participación personal, impulsar la creatividad, y desarrollar habilidades en todos los miembros de la organización” (Villalva y Fierro, 2017). Para lograrlo un buen liderazgo el líder debe tener la capacidad social y cognitiva para contribuir, crear y desarrollar equipos altamente positivos. Como resultado de lo anterior se formará al interior de las organizaciones métodos de liderazgo dúctiles que desarrollen las capacidades para analizar e interpretar el medio y beneficien al cambio organizacional para responder positivamente a las amenazas y oportunidades (De La Torre, 2021).

#### **2.1.2.1. Liderazgo educativo**

La capacidad para mejorar de un centro escolar depende, de manera notable, de equipos directivos con liderazgo que favorezcan a dinamizar, apoyar y confortar que aprenda a desarrollarse, favoreciendo a edificar la capacidad interna de progreso. Así autores como sitúan el liderazgo educativo es el “segundo factor interno a la escuela que más relevancia tiene en los logros de aprendizaje, tras la acción docente de su profesorado” (Sevillano, 2019, pág. 4).

Dentro del contexto de la educación, el liderazgo educativo responde a una adecuada gestión del manejo de los docentes, ello permite el desarrollo de competitividad y calidad dentro de la unidad, por tanto, se comprende que el liderazgo dentro de la academia no apela a un hecho particular, sino a un trabajo grupal, mismo que se lo desarrolla dentro de la comunidad, para ello se debe de dar cabida a una metodología sistémica. Por tanto, “pasar de un enfoque directivo unipersonal a un liderazgo sistémico y complejo requiere transformaciones significativas y profundas con un amplio conocimiento pedagógico

sobre el proceso de aprendizaje, la resolución de problemas y la confianza relacional” (Cuenca, 2015, pág. 8)

De hecho, la carencia de verdaderos dirigentes dificulta el manejo responsable en la labor de un óptimo aprendizaje y aquello provoca que los inconvenientes educativos a grado nacional crezcan. Es necesario dirigentes más involucrados con la enseñanza, con la sociedad, y con la predisposición para laborar cabalmente y dar todo de sí y no viendo el interés personal, con dirigentes de calidad, la enseñanza estuviera en otro grado. Sin embargo, para llegar a esta calidad es indispensable además evaluar, monitorear y mejorar las políticas educativas cumpliendo con las metas definidas como prioritario.

El liderazgo educativo en el entorno estudiantil no es una cuestión personal sino un trabajo en grupo y de sociedad entendiéndose que el eje primordial es una metodología sistemática. Por consiguiente, pasar de un enfoque directivo unipersonal a un liderazgo sistémico y complejo necesita transformaciones significativas y profundas con un extenso entendimiento pedagógico sobre el proceso de aprendizaje, la resolución de inconvenientes y la confianza relacional (Segovia, 2020). Al final, un óptimo director con buen liderazgo es el factor clave en un proceso de búsqueda de la calidad. Para que la organización educativa mejore se necesita que la dirección se involucre y se comprometa con los propósitos dirigidos a este fin y que cada una de sus ocupaciones se encuentren enfocadas de forma fundamental a lograrlo.

#### **2.1.2.2. Liderazgo colaborativo**

Una de las características del liderazgo colaborativo yace en el hecho de que el líder presta o brinda su ayuda a sus compañeros, con ello los proyectos o trabajos adquieren un soporte, con lo cual se va nutriendo de experiencia a los seguidores del líder. En referencia a lo mencionado se destaca que: “el liderazgo colaborativo es una oportunidad para hacer un diagnóstico dinámico sobre las resistencias vinculadas a las creencias, los hábitos y las relaciones observadas en los individuos, en los equipos” (Linares, 2017)

Así también el autor Linares (2017) muestra que este modelo de sistema propone una acción global y coordinada, ya que permite abrirse en ciertas direcciones y también

sugiere límites necesarios para que varias acciones no sucedan. Todo empieza en el deseo del resultado final

- ¿Qué resultado se espera tener a largo plazo?, la cual implique una asignación en el polar de innovación.
- ¿Desde qué nueva acción será realizará esto? e innovar la visión compartida realizada a partir de la expresión de la marca.
- Como se puede representar a los a los clientes y que estos lo sientan de esta manera.

Visión e innovación cultural corporativa:

- ¿Cuáles son las actitudes y capacidades que se deben desarrollar?

Según Ministerio de Educación de Chile (2017), el liderazgo colaborativo involucra a un grupo de personas que se reúnen con el fin de lograr objetivos establecidos, ello de acuerdo a criterios éticos, cuyos elementos son:

- La Comunicación
- Superar obstáculos que generen conflictos
- Ordenar las acciones a realizar por cada miembro para una correcta resolución.
- El apoyo realizado en conjunto.

#### **2.1.2.2.1. El liderazgo colaborativo en la Educación**

Uno de las categorías más significativas del liderazgo es el sentido de responsabilidad de los profesores y directivos, mismos que permiten, por medio de programas educativos, el desarrollo de cambios, a partir de lo cual se da cabida al proceso de interacción dentro de los educandos, docentes, padres de familia y demás involucrados.

A la postre de lo mencionado, Murillo (2019) “estima que los líderes escolares al ser más estratégicos en su liderazgo y liderar sus escuelas de forma proactiva y competitiva se deben enfrentar a los desafíos contextuales con estrategias adecuadas”, para ello el liderazgo educativo posee las siguientes características:

- Debe distribuir de manera justa.
- La gestión debe centrarse en el desarrollo de las personas tanto a nivel individual como colectivo.
- Debe contar con una visión impresionante sobre el proyecto.
- Debe arriesgarse, teniendo como prioridad la mejor ejecución del plan.
- Debe estar directamente involucrado en las decisiones educativas.
- La gerencia debe estar capacitada en el proceso de cambio.

En definitiva, las agencias de gestión educativa son las encargadas de crear las mejores condiciones para que el centro sea un lugar donde vivir, estudiar y alcanzar los objetivos de aprendizaje de todos los alumnos, ello tomando en consideración las necesidades individuales de los educandos, ello sin afectar a la clase. La realidad demuestra que en muchos casos existe un desequilibrio entre los intereses y necesidades del gobierno y los magister, educandos y familias.

### **2.1.2.3. Liderazgo instruccional**

El director puede comunicar y dirigirse a los habitantes que buscan un cambio. Su discurso, su diálogo, su retórica y sus recursos de convicción deben revelar el camino hacia lo nuevo a través de mensajes poderosos e inspiradores diseñados para motivar y despertar la meditación. Sólo entonces el director visionario se convierte en un importante administrador, un explorador que invita al viaje y da a la sociedad la posibilidad de abrir nuevos horizontes (Mondragón y Kalb, 2020).

## **2.2. Antecedentes Investigativos**

Según el estudio La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy de Ceballos y Arias (2018), alude; El modelo de gestión del conocimiento es una herramienta para una organización que muy bien puede implementarse como un modelo que le permite a una organización navegar y comprender las verdades a las que sirve en relación con las áreas en las que opera. Al hacer crecer a las comunidades, el cambio será la capacidad de comprender mejor lo que se está haciendo, o al menos hacerlo mejor al hacerlo. Así, en el entorno globalizado y entendiendo la sociedad, la educación alcanza la escala del capital inmaterial; Su costo se verifica en los resultados obtenidos, por

ejemplo, por las propias personas y empresas, así como en los resultados que produce si existe una relación entre las partes llevada por la vida sindical intermedia.

De hecho, la gestión del conocimiento abre la puerta al liderazgo, al integrar la gestión del conocimiento como una política, los líderes brindan los recursos teóricos para construir, implementar y mantener un plan a largo plazo. Con mayor razón, la gestión del conocimiento se forma a través de políticas que se desarrollan a través de procesos y métodos que lo formalizan y se toman en serio su respeto. Para ello, estas políticas deben ser comunicadas y de esta manera volvemos a la cultura organizacional que cierra la brecha entre las dos. (Bernal, 2016).

Investigación sobre Gestión del conocimiento y capital social: su relación en el contexto universitario mencionada por el autor:

La gestión del conocimiento, considerada una práctica o un macroproceso dentro de una organización, está conformada por procesos estratégicos donde se desarrolla un conjunto de actividades que permiten la creación y transmisión del conocimiento como activo primordial para la obtención del éxito organizacional. En fin la Gestión del conocimiento: liderazgo, gestión del capital intelectual, aprendizaje organizacional, conocimiento compartido, equipo de trabajo, creación de conocimiento, cultura digital, estrategia, misión y visión (Medina, 2017, p. 12).

El liderazgo se enfoca en acciones organizacionales estratégicas, orientadas a la mejora, y es compartida entre directores, docentes, administradores y demás miembros de la comunidad educativa. Las complejidades que enfrentan las escuelas en la actualidad son el cumplimiento de la misión y el trabajo que todos tienen que hacer y el compromiso con una educación de calidad, factores que requieren una organización eficaz y en esta perspectiva se debe tomar en cuenta la dirección y liderazgo de la dirigencia. estilo que promueva una gobernanza eficaz y oportuna que conduzca a una educación de calidad y al mismo tiempo tener el ambiente de trabajo adecuado para estos enormes desafíos, de acuerdo con estas visiones, los líderes colaborativos son vistos como un estilo de liderazgo adecuado para las instituciones pedagógicas.

La gestión del conocimiento puede mejorar el desempeño de cualquier organización para lograr una organización inteligente, pero por sí sola no es suficiente; ya que implica la

planificación estratégica y el establecimiento de políticas, tomando en consideración las necesidades de su equipo de trabajo, sin dejar de tomar en consideración las expectativas individuales impuestas por la misma persona, así como la cooperación de todos los empleados de la organización, un alto sentido de compromiso para hacer su trabajo y admitir del proceso y el transcurso de las acciones (Torres y Lamenta, 2015).

Por otro lado, el estudio Aprendizaje organizacional y su vinculación con la comunicación del autor Rueda (2020) cita que

Cuando una organización tiene una cultura organizacional basada en el aprendizaje, el conocimiento de los trabajadores se integra y genera soluciones para los problemas. Para este ciclo se requiere que los directivos de las organizaciones asuman con liderazgo el proceso de gestión del conocimiento, conjuntamente con el compromiso del personal y alineen la estrategia con la cultura organizacional. En consecuencia, bajo estas condiciones se permitirá la generación, difusión y transferencia del conocimiento. Es importante para las instituciones conocer y controlar la relación entre el estilo de comunicación usado y los procesos de conocimiento (Rueda et al., 2020).

Es fundamental conocer el papel del liderazgo en la gestión del conocimiento, así como en el proceso de transformación del razonamiento en una virtud competitiva para las empresas. Uno de los enfoques estudiados en esta interacción es cómo los tipos de liderazgo determinan las etapas de comprensión de la gestión. Existe una interacción entre la definición de un liderazgo evidentemente predeterminado y la administración eficiente del entendimiento (González C. H., 2020).



### **3. MARCO METODOLÓGICO**

El cumplimiento de los objetivos del trabajo realizado se lo ha podido llevar a cabo por medio de una metodología adecuada a las necesidades investigativas, es así que se ha permitido contar con pasos determinados, propios del método, el cual, desde la perspectiva de Aguilera (2018) es asumido como “el camino que conduce a una meta, a un fin, considerando que el vocablo proviene de las voces griegas metha, que significa hacía, más allá, y hodos, que es el camino” (pág. 3).

#### **3.1.Contexto de la investigación**

La presente investigación será realizada con el estudio de varios artículos científicos, relativo e integrado en el tema estudiado, así como en estadísticas, experiencias e historias, facilitando la comprensión de esta, dicha información parte de un estudio cuantitativo, llevado a cabo en la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez, se encuentra ubicada en el régimen escolar Costa en la provincia de Esmeraldas, en el cantón Quinindé y, en la parroquia Rosa Zarate (Infoescuelas, 2022).

La Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez, cuenta con una gama de docentes de 14 miembros. Brinda la atención Matutina, a una población de 183 estudiantes, con tipo de educación regular y con nivel educativo de Educación General Básico y Bachillerato. Un alto porcentaje de las familias son estables, formadas por padres profesionales de niveles socioeconómicos medio – alto.

Esta unidad educativa se viene desempeñando desde el año 1984 en beneficio de la niñez y adolescencia quinindeña, durante este lapso ha existido varios cambios en la parte de infraestructura y plana docentes, lo que ha generado potenciar la enseñanza y aprendizaje a los estudiantes, forjándose como una de las primeras instituciones de Quinindé produciendo gran cantidad de jóvenes sobresalientes.

Estudios como el Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible del autor Sierra (2016), estableció como objetivo responder a la importancia del liderazgo educativo a partir de algunos elementos claves que repercuten en el comportamiento de un líder, llegando a la conclusión de como el

liderazgo educativo necesita que ver con las personas, comportamiento y las repuestas que estas puedan llegar a tener, ello en referencia con sus cualidades, características y competencias de los lideres a nivel individual, situación que se verá evidenciada en cualquier institución pedagógica, consecuente a ello el liderazgo educativo promueve la calidad educativa y la eficiencia en los distintos procesos necesarios.

Como se ha dicho, el conocimiento juega un papel importante en la sociedad, si bien su papel se basa principalmente en el funcionamiento de las personas y empresas, el razonamiento en sí mismo no tiene sentido, sino que está en la mano que “alguien” lo maneje.

A su vez, el trabajo será realizado en la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez, siendo la primera investigación que se lleve a cabo dentro de la mencionada unidad. Además, es de importancia mencionar que, el nivel educativo de los docentes es de tercer nivel, lo cual implica la necesidad de una propuesta que les permita dar continuidad al crecimiento de sus competencias, ello por medio del aprovechamiento que pueden obtener del internet.

### **3.2. Metodología de la investigación**

La metodología que se emplea en el presente trabajo de investigación es descriptiva y exploratoria, por ende, se emplea un enfoque cuantitativo, desde el cual se da a conocer la realidad de la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez en torno a la importancia de la gestión del conocimiento para el desarrollo del liderazgo colaborativo. Cabe mencionar que, en referencia al tipo de metodología, Sampieri (2014) manifiesta que, la investigación cualitativa consiste en el estudio inductivo, llevado a cabo por medio de la recolección de datos, manteniendo una relación estrecha con los participantes, ello con el fin de poder valorar todos los aspectos que se presentan dentro del contexto analizado.

### **3.3. Población y muestra**

La población tomada en consideración en el presente trabajo de investigación es de 32 docentes, dentro de ellos, 13 corresponden al género masculino y 19 al femenino. A su vez, es de importancia mencionar que, la población, al ser menos de 60 personas no requirió la toma de una muestra.

### **3.4. Objetivos de estudio diagnóstico**

- Establecer, el nivel de estrategias de gestión que poseen los docentes de una Unidad Educativa perteneciente al Cantón Quinindé.
- Identificar el liderazgo y la organización de los docentes en los procesos de la gestión del conocimiento.
- Diseñar una propuesta encaminada al fortalecimiento del liderazgo colaborativo de los docentes de una Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del Cantón Quinindé.

### **3.5. Hipótesis**

¿A través de la implementación de la gestión del conocimiento en los docentes de la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del Cantón Quinindé, es posible mejorar y fortalecer del liderazgo colaborativo?

### **3.6. Variable de estudio**

En este caso, la variable independiente Gestión de conocimiento del profesorado de la institución Camilo Gallegos.

La variable dependiente Liderazgo colaborativo.

### 3.7. Técnicas e instrumentos utilizados

Las técnicas que se aplicarán dentro del presente trabajo es la encuesta, misma que estará dirigida a 32 docentes, cabe mencionar que este procedimiento investigativo es de carácter cuantitativo, por medio del cual se obtienen datos que deberán ser tabulados en función de respuestas que permitirán el desarrollo de una propuesta que fortalezca el liderazgo educativo en la Unidad Educativa en donde se realizó el análisis. A la postre de lo mencionado, se da cabida al instrumento que se va a aplicar en la encuesta a llevar a cabo:

Esta pregunta tiene 2 secciones: 1) Demografía; 2) Herramientas de gestión de datos. Para evaluar la gestión del conocimiento se aplica una herramienta denominada: análisis de validación de la estructura de la gestión del conocimiento para los nuevos aprendizajes dentro de una universidad. (González, Macías, & Hernández, 2021)

Con los datos arrojados por el cuestionario se realizó un análisis cualitativo con referencia a la Gestión del Conocimiento y se procedió a realizar el análisis respectivo.

Para poder hacer uso de los datos demográficos de la muestra perteneciente a la encuesta de la base de datos generales se configura de la manera siguiente: Sexo: (Femenino-Masculino), edad y Residencia (Quinindé, La Unión, Cube)

El instrumento para analizar la gestión del conocimiento consto de las 47 opciones a escoger, mismos que cuentan con una relación entre las siguientes dimensiones: Estrategia Organizacional (1-9), Personas Organización (10-16), Proceso del Conocimiento (17-25), Tecnologías de la información y la comunicación (26-33), Métodos de gestión del conocimiento (34-47). Para poder llevar a cabo el pertinente análisis y por medio de ello poder establecer conclusiones establecer conclusiones, de la Gestión del Conocimiento se categorizan en niveles como: insuficiente (Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces), suficiente (Casi Siempre) y el nivel para innovar (Siempre) Hernández et al., (2014).

Para evaluar la Gestión del Conocimiento se planteó la consiguiente escala tipo Likert: Siempre= 1, Casi siempre= 2, Algunas Veces= 3, Casi Nunca= 4, Nunca=5

### 3.8. Procedimientos para la recolección y análisis de datos

La investigación se la llevo a cabo por medio de encuestas, las cuales fueron aplicadas a través de Google Drive. Cabe mencionar que la investigación se la aplico a 32 docentes, desde donde se pudo contar con resultados que fueron tabulados con el fin de conocer acerca de la gestión del conocimiento y su aporte en el fortalecimiento del liderazgo colaborativo.

## 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los datos obtenidos, arrojados por la encuesta donde participo una cantidad de la población no estratificada y realizada al azar de 32 docentes de nivel básico y bachillerato permitieron determinar un Alfa de Cronbach de 0,998 para el instrumento de evaluación gestión del conocimiento. Partiendo del criterio colectivo se denominó un coeficiente Alfa > 0,998 es excelente. Es por ello, el coeficiente obtenido refleja una adecuada consistencia interna del instrumento. Los resultados se pueden observar en las siguientes Tablas:

**Tabla 1.**

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	32	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Nota:** En la tabla 1, se muestra el resumen del procesamiento de casos

**Tabla 2.** Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

**Nota:** la tabla 2, se muestran los estadísticos de fiabilidad mediante el alfa de Cronbach

#### 4.1.1. Validez y fiabilidad de los instrumentos

Para la validez de *contenido* se utilizó el modelo de Lawshe (1975). Este proceso implica que un experto verifique el elemento del equipo. Para ello, analizaron una copia de la herramienta y, en base a su experiencia, dividieron los criterios de cada enunciado en tres categorías: necesarios, útiles e inútiles. (Sierra & Vargas, 2015). Posterior a ello es prudente mencionar que el análisis de fiabilidad de los instrumentos y el método a utilizar, se realizó el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach.

##### 4.1.1.1. Análisis de Datos

Para obtener información eficaz sobre la Gestión del conocimiento, se elaboró una encuesta de preguntas cerradas planteadas a la población (32 docentes), para ellos de recolecto datos que posteriormente fueron ingresados al programa estadístico SPSS, para calcular tanto el porcentaje válido como el porcentaje acumulada por cada pregunta el fin de demostrar el cumplimiento de los objetivos planteados dentro del estudio.

**Tabla 3**

Características sociodemográficas

		Edad							
		De 18 a 25 años		De 26 a 33 años		De 34 a 42 años		De 43 a 50 años	
		Sexo		Sexo		Sexo		Sexo	
		Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
		Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento
Residencia	Quinindé	5	0	7	0	1	12	0	3
	La Unión	0	0	0	0	0	0	0	3
	Cube	0	0	0	0	0	0	0	1

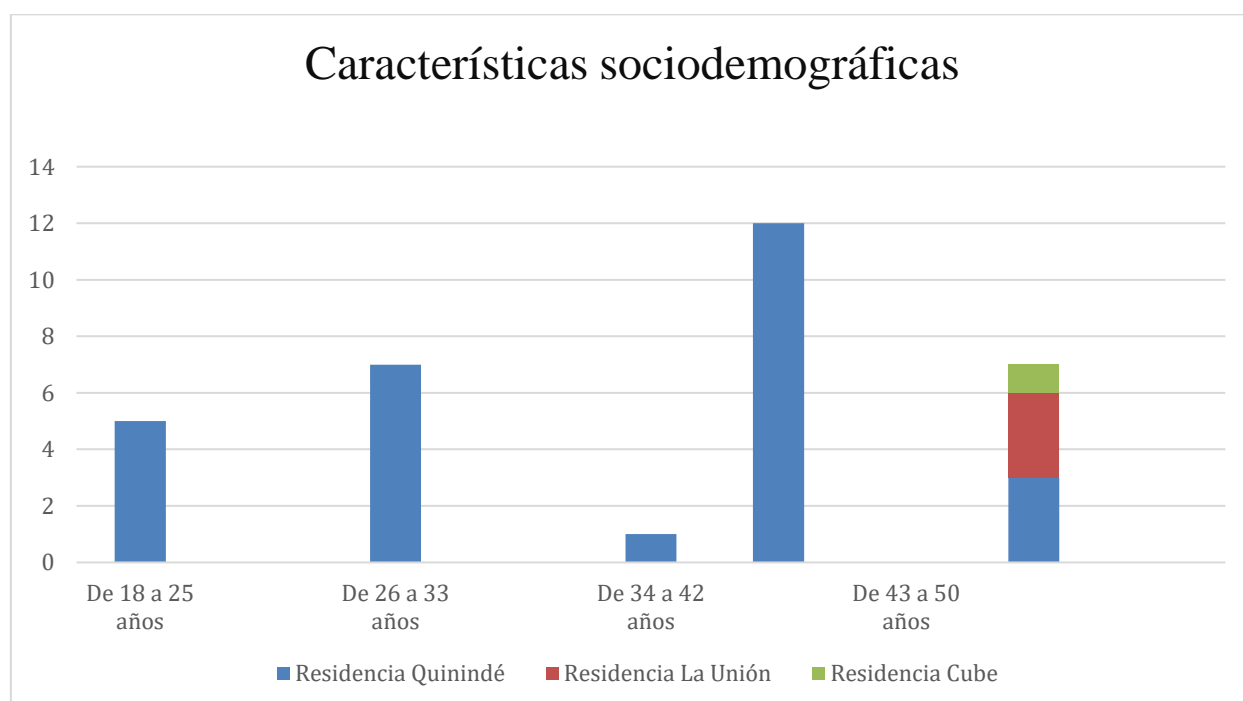
**Nota:** La tabla tres muestra los resultados agrupados de las características sociodemográficas de la población estudiada.

#### Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados presentados, en las características sociodemográficas de la población estudiada, se evidencia que, del cantón Quinindé, los participantes del sexo

masculino, 5 se encuentran en un rango de edad de 18 a 25 años, 7 están en un rango de 26 a 33 años y 1 persona se ubica entre los 34 a 42 años. Por otro lado, del sexo femenino, se identificó la existencia 12 mujeres en un rango de 34 a 42 años y 3 entre los 43 y 40 años. En la parroquia la Unión, se observa la existencia de una persona del sexo femenino, en un rango de edad de entre 43 y 50 años. En la parroquia Cube, se visualiza, una persona, del sexo femenino, ubicada en un rango de edad de entre los 43 y 50 años. Para finalizar, se determina la existencia de un mayor número de participantes, pertenecientes al cantón Quinindé, diferenciándose entre hombres y mujeres por el rango de edad, puesto que el mayor número de participantes del sexo masculino, pertenecen a un rango de entre los 18 y 33 años, mientras que la predominancia del sexo femenino se ubica en un rango entre los 34 y 50 años. Para tener una comprensión más profunda de las características sociodemográficas se expone el siguiente gráfico.

**Gráfico 1.** Características sociodemográficas



**Nota:** El gráfico 1 muestra las características sociodemográficas de la población en la cual se realizó la investigación.

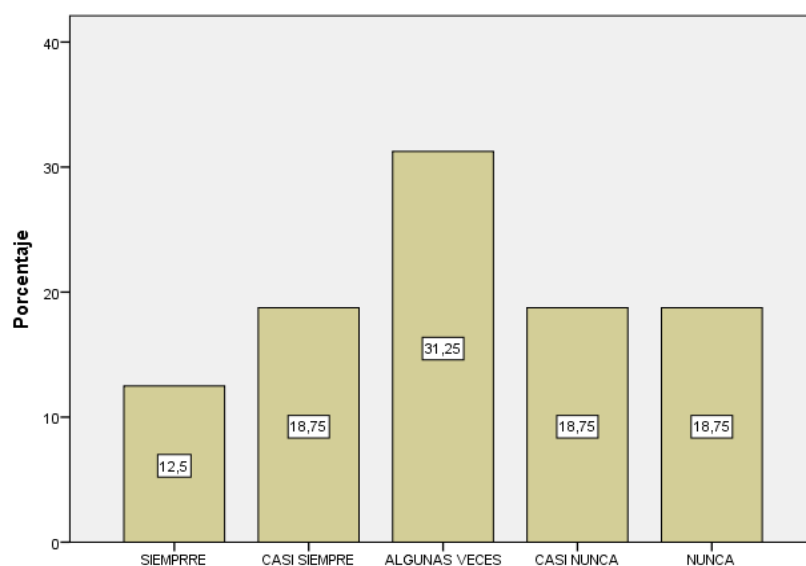
**Tabla 4**

## Dimensión 1: Estrategia Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRRE	4	12,5	12,5	12,5
CASI SIEMPRE	6	18,8	18,8	31,3
ALGUNAS VECES	10	31,3	31,3	62,5
CASI NUNCA	6	18,8	18,8	81,3
NUNCA	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Nota:** La tabla cuatro, muestra los resultados agrupados de la dimensión 1, estrategia organizacional.

**Gráfico 2.** Dimensión 1: Estrategia Organizacional



**Nota:** El gráfico muestra, de forma ilustrada los resultados agrupados de la dimensión 1, correspondiente a la estrategia organizacional.

### Análisis e interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos, la media de las respuestas de las preguntas que corresponden a la dimensión “estrategia organización”, muestran que el 31,3% de los participantes responde que algunas veces, seguido del 18,8% en cada uno de los ítems de respuesta de casi siempre, casi nunca y nunca. Por otro lado, el 12,5% de los investigados



mencionan que siempre. Al respecto, es posible evidenciar que la mayor parte de los sujetos que fueron parte del estudio, indican que alinean las iniciativas y proceso del conocimiento con los objetivos de la institución.

En esta explicación hay que mencionar los ítems que abarca el área “Estrategia organizacional”

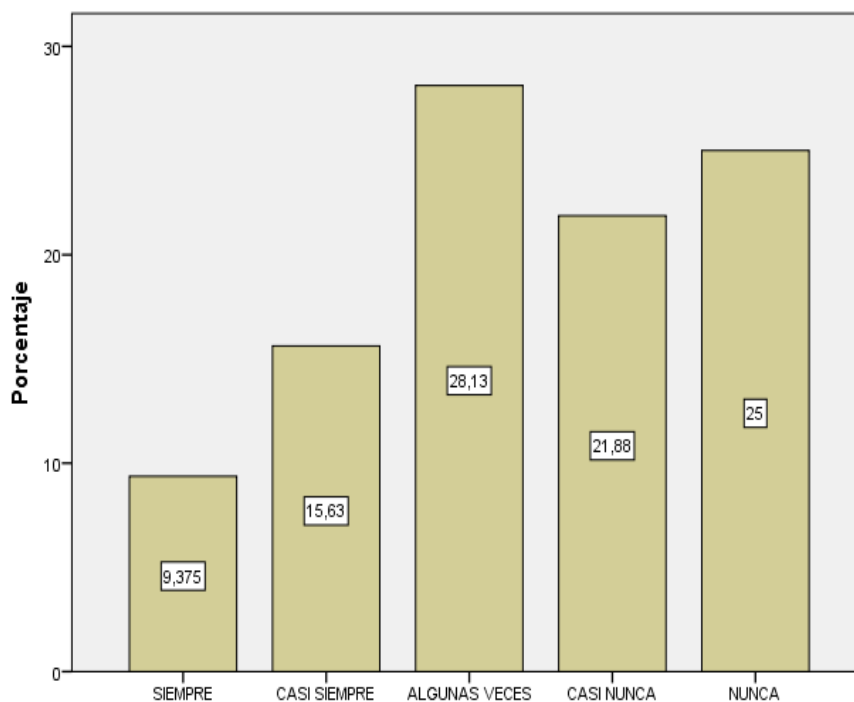
**Tabla 5**

Dimensión 2: Personas Organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE	3	9,4	9,4	9,4
CASI SIEMPRE	5	15,6	15,6	25,0
ALGUNAS VECES	9	28,1	28,1	53,1
CASI NUNCA	7	21,9	21,9	75,0
NUNCA	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Nota:** La tabla cinco, muestra los resultados agrupados de la dimensión 2, Personas Organización.

**Gráfico 3.** Dimensión 2: Personas Organización



**Nota:** El gráfico dos, muestra los resultados agrupados de la dimensión 2, Personas Organización.

## Análisis e interpretación

En los resultados obtenidos en la media de las respuestas de las preguntas correspondientes a la dimensión “Personas Organización”, muestran que el 28% de los investigados responden que algunas veces, el 25% indica que nunca, el 21,9% refiere que casi nunca, el 15,6% indica que casi siempre y apenas el 9,4% responde siempre. Dentro de esta perspectiva, es posible evidenciar que la mayor parte de los encuestados no cumplen con las condiciones de las personas y de la organización.

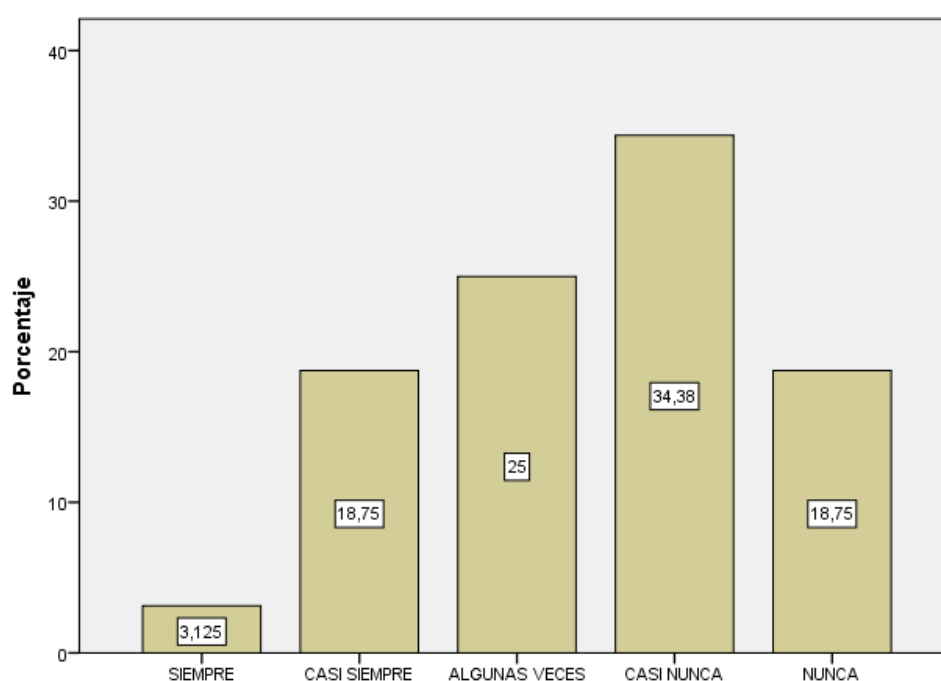
**Tabla 6**

Dimensión 3: Proceso del conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE	1	3,1	3,1	3,1
CASI SIEMPRE	6	18,8	18,8	21,9
ALGUNAS VECES	8	25,0	25,0	46,9
CASI NUNCA	11	34,4	34,4	81,3
NUNCA	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Nota:** La tabla seis, muestra los resultados agrupados de la dimensión 3, Proceso del conocimiento

**Gráfico 4.** Dimensión 3: Proceso del conocimiento



**Nota:** El gráfico 3, muestra los resultados agrupados de la dimensión 3, Proceso del conocimiento.

### **Análisis e interpretación**

De acuerdo con los resultados obtenidos, en la media de las respuestas de las preguntas correspondientes a la dimensión “Proceso del Conocimiento”, se observa que el 34,4% de los sujetos investigados responde casi nunca, el 25% indica que algunas veces, mientras que en los ítems de respuesta de casi siempre y nunca tienen el 18,8% respectivamente, finalmente apenas el 3.1% responde que siempre. En consideración a lo expuesto, se observa que la mayor parte de los participantes no realizan actividades sociales o de nivel tecnológico para el desarrollo del conocimiento.

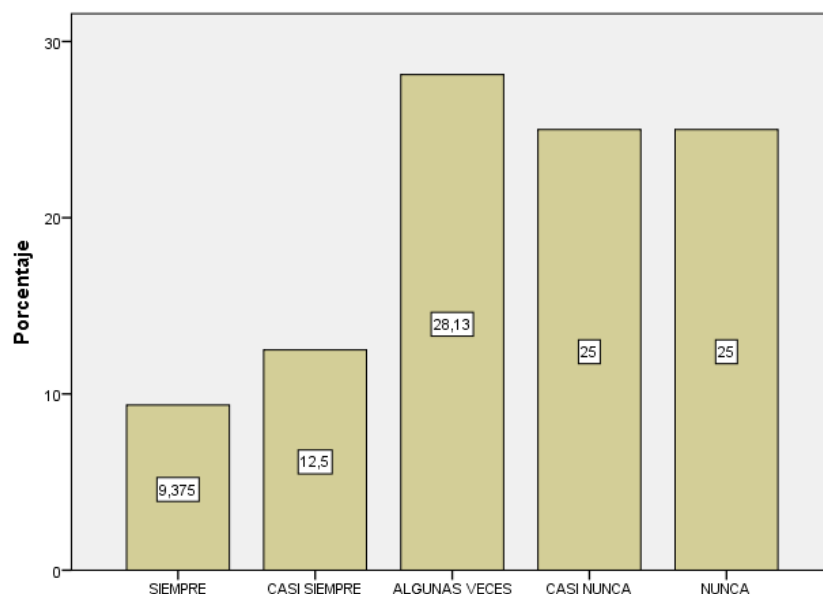
**Tabla 7**

Dimensión 4: Tecnologías de la información y la comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE	3	9,4	9,4	9,4
CASI SIEMPRE	4	12,5	12,5	21,9
ALGUNAS VECES	9	28,1	28,1	50,0
CASI NUNCA	8	25,0	25,0	75,0
NUNCA	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Nota:** La tabla siete, muestra los resultados agrupados de la dimensión 4, Tecnologías de la información y la comunicación.

**Gráfico 5.** Dimensión 4: Tecnologías de la información y la comunicación



**Nota:** El gráfico 4, muestra los resultados agrupados de la dimensión 4, Tecnologías de la información y la comunicación.

### Análisis e interpretación

En consideración a la media de las preguntas que corresponden a la dimensión “Tecnologías de la información y la comunicación”, se muestra que el 28% de los participantes responde que algunas veces, seguido del 25% en los ítems de respuesta de casi nunca y nunca respectivamente, por otro lado, el 12,5% indica que casi siempre y solo un 9,4 refiere que siempre. Al respecto, es posible evidenciar que la mayor parte de los investigadores no utiliza las TICS como herramientas facilitadoras para intercambiar información o a su vez como un recurso para afianzar y acelerar el ciclo del conocimiento.

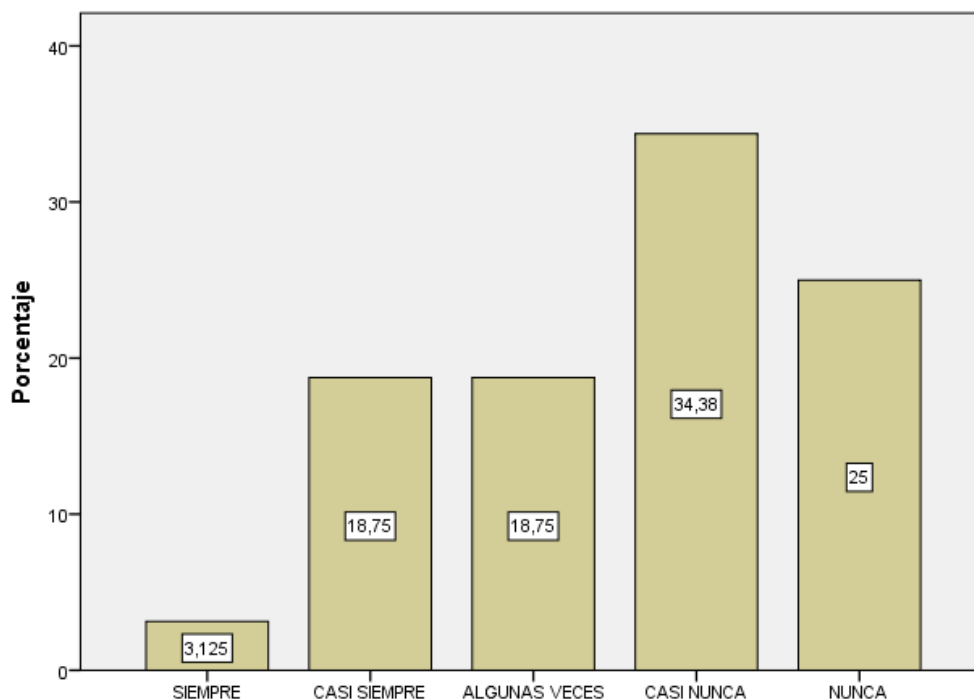
**Tabla 8**

Dimensión 5: Métodos de gestión del conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SIEMPRE	1	3,1	3,1	3,1
CASI SIEMPRE	6	18,8	18,8	21,9
ALGUNAS VECES	6	18,8	18,8	40,6
CASI NUNCA	11	34,4	34,4	75,0
NUNCA	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Nota:** La tabla ocho, muestra los resultados agrupados de la dimensión 3, Proceso del conocimiento.

**Gráfico 6.** Dimensión 5: Métodos de gestión del conocimiento



**Nota:** El gráfico cinco, muestra los resultados agrupados de la dimensión 3, Proceso del conocimiento.

### **Análisis e interpretación**

De acuerdo con los resultados obtenidos en la media de las respuestas de las preguntas correspondientes a la dimensión “Métodos de gestión del conocimiento”, se observa que el 34,4% de los encuestados responden que casi nunca, el 25% indica que nunca, seguido del 18,8% en los ítems de respuesta de casi siempre y algunas veces respectivamente. Finalmente, apenas del 3,1% mencionan que siempre. En consideración a lo expuesto, se evidencia que existe una gran cantidad de docentes que no utilizan métodos para diseñar estratégicamente los procesos de conocimiento para el alcance de los objetivos.

#### **4.1.2. Discusión de resultados**

### **Dimensión 1: Estrategia Organizacional**

De acuerdo con los resultados obtenidos, la media de las respuestas de las preguntas que corresponden a la dimensión “estrategia organización”, muestran que el 31,3% de los participantes responde que algunas veces, seguido del 18,8% en cada uno de los ítems de respuesta de casi siempre, casi nunca y nunca. Por otro lado, el 12,5% de los investigados mencionan que siempre. Al respecto, es posible evidenciar que la mayor parte de los sujetos que fueron parte del estudio, indican que alinean las iniciativas y proceso del

conocimiento con los objetivos de la institución. Sin embargo, también se puede comprender que, la hipótesis del presente trabajo es verificada, por lo cual se da cabida a una propuesta de intervención, desde donde se fortalezca la gestión del conocimiento, potenciando así el liderazgo colaborativo. Al respecto de lo mencionado se comprende que la gestión según Sánchez (2012) “se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una institución para resolver alguna situación o para alcanzar un fin determinado” (p.6).

La estrategia organizacional que se lleva a cabo dentro de la institución si bien existe, esta debe de fortalecerse por medio de una propuesta, desde la cual se propicie el desarrollo del liderazgo colaborativo. A partir de ello, las acciones de los docentes y autoridades se encontrarán alineadas con los objetivos institucionales de la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del Cantón Quinindé. Dentro de estas mismas consideraciones se comprende que, la organización debe ser llevada a cabo dentro de todas las áreas educativas, fomentando la proactividad y la participación de todos los involucrados.

## **Dimensión 2: Personas Organización**

La importancia del talento humano y de su participación dentro de la organización es significativa en la medida de que por medio de dicha articulación se logra potenciar y poner en prácticas las competencias y destrezas que permiten el desarrollo de la organización. En ese sentido, dentro de la Unidad Educativa se ha logrado comprender que, no existen las condiciones que permiten la mencionada vinculación, creando una desconexión entre la teoría y la práctica, es decir, se conocen acerca de estrategias organizacionales, sin embargo, existe la necesidad de una propuesta por medio de la cual se responda a la necesidad mencionada. En ese sentido y si bien no existe una oportuna articulación entre las personas y la organización de la institución es fundamental reconocer una oportuna voluntad para la transformación de los aspectos negativos identificados en el presente trabajo de investigación. En referencia a lo enunciado se destaca que las organizaciones se encuentran perfeccionándose, ello “sobre el manejo de los recursos y se puede afirmar que aquellas que se encuentran debidamente organizadas y son competitivas en el mercado, tienen necesariamente como característica un manejo eficiente de los mismos” (Martínez, 2015, pág. 40). A su vez, dicha motivación parte de un estímulo vocacional, es decir, en la propuesta de mejora que pueda otorgar la institución a los docentes.

### **Dimensión 3: Proceso del conocimiento**

El desarrollo de actividades sociales es fundamental para la potenciación de las competencias y destrezas que permiten el crecimiento del liderazgo colaborativo, sin embargo y, de acuerdo con los datos presentados se ha observado que, la mayor parte de los encuestados no realiza algún tipo de acción que permita la creación de conocimiento. En ese sentido, por medio de una propuesta, se logrará atender a dicha situación, asumiendo estrategias y acciones que permitan cumplir con los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación. Dentro de estas consideraciones se destaca que “en el núcleo del proceso se encuentran la comprensión o inteligencia de relación que se da en la comparación e iluminación de la relación de validez universal del nuevo concepto elaborado: el concepto universal reflejo” (Abarca, 2017). Cabe mencionar que la propuesta se verá fortalecida por el desarrollo de nuevas aristas investigativas, las cuales, si bien existen dentro de la unidad educativa, deben ser potenciadas por medio de la problematización de la realidad, un hecho que permite la creación de conocimiento.

### **Dimensión 4: Tecnologías de la información y la comunicación**

Las TICS apela a un contexto de suma importancia dentro de la adquisición de los conocimientos, sin embargo, de acuerdo al análisis realizado se ha podido determinar que, no existe una clara utilización de estas herramientas dentro del contexto académico, un hecho que amerita una propuesta, en donde se dialogue acerca de la significancia y trascendencia de las nuevas tecnologías de la información, por medio de lo cual se podrá llegar a conclusiones oportunas, desde donde se motive el uso constante de estas herramientas, permitiendo el desarrollo de un conocimiento que permita el liderazgo colaborativo. Con el fin de tener una clara comprensión de las tecnologías de la información se da cabida al trabajo de Belloch (2016), quien manifiesta que “las TIC son el conjunto de tecnologías que permiten el acceso, producción, tratamiento y comunicación de información presentada en diferentes códigos (texto, imagen, sonido,...)” (Belloch, 2016, pág. 11). A su vez, uno de los aspectos positivos que se han determinado, por medio del análisis realizado, es que, la Unidad Educativa cuenta con las herramientas tecnológicas, razón por la cual, la puesta en práctica del manejo de las tecnologías es viable, ello permite que la propuesta se la pueda llevar a cabo con éxito.

Además de lo expuesto por medio de la propuesta y de las herramientas tecnológicas se puede dar cabida a nuevos campos educativos, en donde se generen nuevos procesos de educación.

### **Dimensión 5: Métodos de gestión del conocimiento**

La existencia de las estrategias de conocimiento es fundamental dentro de los distintos contextos académicos, ello en la medida de que permiten, por medio de una metodología, una adecuada articulación entre la realidad y las propuestas devenidas de la problematización que se puede realizar de este escenario. Desde esta perspectiva y, el análisis llevado a cabo se ha podido comprender que, dentro de la Unidad Educativa no se cuenta con un método de gestión del conocimiento, ello puede ser visto como uno de los principales problemas de la institución, ello en la medida de que, no existe una base, modelo o estructura en la cual se sujete las acciones educativas que permiten la gestión del conocimiento. En referencia a lo mencionado, se comprende que, los elementos principales de un modelo de gestión del conocimiento son:

(...) los elementos principales del modelo son la captura, la innovación y la distribución del conocimiento. Su proceso parte de la creación, desde el código básico personal el cual realiza una cooperación al capturar sus ideas y por otro lado el código básico organizacional (López & Jiménez, 2016, pág. 183).

En ese sentido, se comprende y puntualiza en la propuesta de una metodología, en la cual se dé cabida a una suma de ideas, enfocadas en el desarrollo y comprensión de nuevos métodos de adquisición de saberes.



## **5. PROPUESTA METODOLÓGICA**

### **5.1. Diseño de la Propuesta**

#### **5.1.1. Objetivo general**

Fortalecer el liderazgo colaborativo en una institución educativa del cantón Quinindé, por medio de los métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos derivados del análisis de la gestión del conocimiento.

#### **5.1.2. Objetivos específicos**

- Realizar jornadas de sensibilización y concienciación en la gestión del conocimiento a la comunidad educativa de la institución.
- Planificar actividades de trabajo en equipo que fomenten el liderazgo colaborativo dentro de la institución.
- Emplear instrumentos de seguimiento y evaluación para retroalimentar las actividades de la propuesta.

### **5.2. Temporalización**

La propuesta de implementación en el desarrollo de la gestión del conocimiento y el fortalecimiento del liderazgo colaborativo se provee realizar en el segundo semestre del período lectivo 2022, y se desarrollará con el profesorado de toda la institución.

### **5.3. Planificación de la propuesta de intervención**

Como una de la primera actividad es busca crear un sentido de conciencia en torno a la significancia que tiene la gestión del conocimiento para el fortalecimiento del liderazgo colaborativo dentro de la institución, dicha conciencia se la logra gracias a un sentido de pertenencia, la cual se consigue por medio de la participación continua y activa dentro del proyecto en mención. A partir de ello se cuenta no sólo con el interés, sino con la voluntad absoluta de los involucrados.

Luego de lo mencionado, se da cabida a la intervención, ello con el fin de poder crear conciencia en torno a la necesidad de la gestión del conocimiento para el desarrollo del fortalecimiento del liderazgo colaborativo. En ese sentido, se presenta a continuación las acciones que se van a realizar.

**SESIÓN 1:** Taller de concientización y reflexión de la normativa legal LOEI

**Tabla 9.** Taller de Aprendizaje y aplicación de LOEI

	<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Participantes</b>	<b>Recursos</b>	<b>Temporalización</b>	<b>Evaluación</b>
Día1	Taller de Aprendizaje y aplicación de LOEI	Presentación de video acerca de la necesidad sobre la gestión del conocimiento. El audiovisual que se expondrá trata de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el cual tarde los derechos y obligaciones de las y los docentes. El link se observa a continuación: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=k14MxYil6gg">https://www.youtube.com/watch?v=k14MxYil6gg</a>	Valorar la importancia de la gestión del conocimiento dentro del contexto académico.	32 docentes y autoridades de la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del Cantón Quinindé.	Sala de reunión. Proyector. Tiza líquida. Esferos y cuadernillos.	1 hora y 30 minutos.	Entrevista y conversatorio.

	<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Participantes</b>	<b>Recursos</b>	<b>Temporalización</b>	<b>Evaluación</b>
Día 2	Conocimiento y experiencias	Desarrollar la metodología de Tertulias pedagógicas, y con ello, se conformará grupos de trabajos para realizar debates acerca de la necesidad de la gestión del conocimiento.	Generar un intercambio de ideas en torno a la gestión del conocimiento	Docentes y autoridades de la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del Cantón Quinindé.	Sala de reunión. Proyector. Tiza líquida. Esferos y cuadernillos.	1 hora.	Encuesta de satisfacción

	<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Participantes</b>	<b>Recursos</b>	<b>Temporalización</b>	<b>Evaluación</b>
Día 3	Aprendiendo a tomar decisiones	Capacitación de la importancia del liderazgo colaborativo. Exposición de los elementos que caracterizan al líder dentro de la comunidad educativa.	Determinar la importancia del liderazgo colaborativo dentro de la institución	Docentes y autoridades de la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del Cantón Quindé.	Sala de reunión. Proyector. Tiza líquida. Esferos y cuadernos.	2 horas.	Encuesta de satisfacción .

	<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Participantes</b>	<b>Recursos</b>	<b>Temporalización</b>	<b>Recursos</b>
Día 4	<b>Sensibilización del liderazgo colaborativo</b>	Se trabajará mediante un debate en la importancia y aplicación de las herramientas del liderazgo colaborativo.	Crear un intercambio de ideas entre los involucrados.	Docentes y autoridades de la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del Cantón Quinindé.	Sala de reunión. Proyector. Tiza líquida. Esferos y cuadernillos.	1 hora.	Encuesta de satisfacción

Realización propia.

**Sesión 2:** Acciones para la transformación educativa

<b>Fechas</b>	<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Participantes</b>	<b>Recursos</b>	<b>Temporalización</b>	<b>Evaluación</b>
Día 5	<b>Modelo de gestión pedagógicos</b>	Taller acerca del modelo pedagógico nacional.	Identificar la estructura organizativa del modelo pedagógico nacional y comparar el cumplimiento de los mismo en la institución	Docentes y autoridades de la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del Cantón Quinindé.	Sala de reunión. Proyector. Tiza líquida. Esferos y cuadernillos.	2 horas.	Rúbrica de ensayo

	<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Participantes</b>	<b>Recursos</b>	<b>Temporalización</b>	<b>Evaluación</b>
Día 6	Fortalecimiento del liderazgo colaborativo.	Taller teórico práctico para la identificación de las estrategias del liderazgo colaborativo mediante la aplicación de la técnica de mapas mentales.	Fomentar a los docentes y autoridades de las potencialidades del liderazgo colaborativo.	Docentes y autoridades de la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del Cantón Quinindé.	Sala de reunión. Proyector. Tiza líquida. Esferos y cuadernillos.	2 horas.	Lista de cotejo

Realización propia



**Sesión 3:** Aprendiendo a identificar fortalezas y debilidades

**Tabla 10.** Aprendiendo a identificar fortalezas y debilidades.

<b>Fechas</b>	<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Participantes</b>	<b>Recursos</b>	<b>Temporalización</b>	<b>Evaluación</b>
Día 7	<b>Aprendiendo a identificar fortalezas y debilidades</b>	Elaboración de un FODA de las sesiones 1, 2, 3, 4, 5 y 6 para el análisis de la realidad de la institución.	Potenciar la capacidad de escucha en todo el equipo de trabajo, ello con el fin de tomar en consideración todos los puntos de vista.	Docentes y autoridades de la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del Cantón Quinindé.	Sala de reunión. Proyector. Tiza líquida. Esferos y cuadernillos.	2 horas.	Encuesta de satisfacción  Acta de acuerdos y compromisos.

Realización propia

#### 5.4.Cronograma

**Tabla 11.** Cronograma para la ejecución de la propuesta

		Lunes	Martes	Miércoles	Jueves
<b>S E M A N A 1</b>	<b>Sesión 1</b>	Presentación de video acerca de la necesidad sobre la gestión del conocimiento			
	<b>Sesión 2</b>		Desarrollar la metodología de Tertulias pedagógicas, y con ello, se conformará grupos de trabajos para realizar debates acerca de la necesidad de la gestión del conocimiento		
	<b>Sesión 3</b>			Capacitación de la importancia del liderazgo colaborativo. Exposición de los elementos que caracterizan al líder dentro de la comunidad educativa.	
	<b>Sesión 4</b>				Se trabajará mediante un debate en la importancia del liderazgo colaborativo, ello a través de una convivencia para aplicar las herramientas del liderazgo colaborativo.
<b>S E M A N A 2</b>	<b>Sesión 5</b>	Taller acerca del modelo pedagógico nacional.			
	<b>Sesión 6</b>		Taller teórico práctico para la identificación de las estrategias del liderazgo colaborativo mediante la aplicación de la técnica de mapas mentales.		

S E M A N A 3	Sesión 7	Elaboración de un FODA de las sesiones 1, 2, 3, 4, 5 y 6 para el análisis de la realidad de la institución.			
---------------------------------	----------	---	--	--	--

**Nota:** Elaboración propia

#### **5.4 Diseño y evaluación de la propuesta**

En dicho contexto, para evaluar el desarrollo de la propuesta se realizará una encuesta a las autoridades y docentes con el fin de valorar el nivel de satisfacción ante la variedad de actividades presentadas. Al ser el tutor de este trabajo, se desarrollará también una sensibilización y reflexión personal sobre las ventajas e inconvenientes de la aplicación de la Gestión del Conocimiento y el liderazgo colaborativo.

Para evaluar el logro de los objetivos de las sesiones temáticas trabajadas por parte de las autoridades y docentes se utilizará el siguiente sistema de evaluación. Para valorar el nivel de conocimientos adquiridos por las autoridades y docentes en los días 1, 2, 3 y 4 así como el logro del objetivo de cada una de estas sesiones se propone utilizar el portafolio, para recaudar informaciones de las evaluaciones realizadas.

En este portafolio los involucrados irán registrando cada una de las actividades realizadas. Y fortalecerán sobre lo que van adquiriendo sus conocimientos. Para personalizar el trabajo desarrollado en la sesión 7, los docentes realizarán un taller de FODA, en la cual, generarán las debilidades y las convertirán en fortalezas, con ello, se potenciará las habilidades de la Gestión del Conocimiento y el Liderazgo Colaborativo.

La evaluación de la propuesta se la realiza mediante el cumplimiento de los objetivos de la propuesta, a continuación, se presenta las siguientes acciones:

<b>Tema</b>	<b>Actividad</b>	<b>Evaluación</b>
<b>Taller de Aprendizaje y aplicación de LOEI</b>	Presentación de video acerca de la necesidad sobre la gestión del conocimiento.	Entrevista y conversatorio.
<b>Conocimiento y experiencias</b>	Desarrollar la metodología de Tertulias pedagógicas, y con ello, se conformará grupos de trabajos para realizar debates acerca de la necesidad de la gestión del conocimiento.	Encuesta de satisfacción
<b>Aprendiendo a tomar decisiones</b>	Capacitación de la importancia del liderazgo colaborativo.	Encuesta de satisfacción
<b>Sensibilización</b>	Debate de la importancia del liderazgo colaborativo.	Rúbrica de ensayo
<b>Modelo de gestión pedagógicos</b>	Taller acerca del modelo pedagógico nacional.	Lista de cotejo.
<b>Fortalecimiento del liderazgo colaborativo.</b>	Taller teórico práctico para la identificación de las estrategias del liderazgo colaborativo	Encuesta de satisfacción
<b>Aprendiendo a identificar fortalezas y debilidades</b>	FODA de las sesiones 1, 2, 3, 4, 5 y 6 para el análisis de la realidad de la institución.	Acta de acuerdos y compromisos.

## 6. CONCLUSIONES

- Las estrategias organizacionales dentro del contexto académico de la unidad educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del cantón Quinindé son mínimas, ello como efecto de la falta de una gestión del conocimiento, misma que permite el desarrollo de un liderazgo colaborativo. En ese sentido, se ha podido observar que, se requiere del fortalecimiento de algunas competencias de liderazgo, fomentando una participación, vinculada al sentido de pertenencia para con la institución.
- El nivel de liderazgo que se presenta dentro de las organizaciones requiere de una propuesta de intervención, por medio de la cual se pueda lograr el intercambio de saberes, siendo el aprendizaje del liderazgo colaborativo una de las más significativas. Esta transformación requerirá de un cambio en la cultura académica, siendo los docentes quienes tienen que prepararse en la adquisición de nuevos saberes.
- La presente propuesta tiene el fin de fortalecer el liderazgo colaborativo, ello por medio de varias actividades, dentro de las cuales, la identificación de las problemáticas y resolución de aristas se irán solucionando desde la construcción de conocimientos, devenidos de un trabajo colaborativo. Dicho trabajo se lo irá potenciando por medio de un sentido de pertenencia, en donde la participación debe ser activa y de acuerdo a los objetivos institucionales de la unidad educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del cantón Quinindé.

## **7. LIMITACIONES Y PROSPECTIVA**

### **7.1. Limitaciones**

- Dentro del contexto investigativo se ha podido notar la existencia de algunas limitantes, dentro de estas se pueden encontrar la dificultad a la hora de desarrollar las encuestas, un hecho devenido de la pandemia por el Covid 19, lo cual provoco que no se obtenga los resultados a tiempo, sin embargo, se logró cumplir con el objetivo, llegando a obtener datos relevantes, significativos para el desarrollo de este estudio y, por ende, de la propuesta que se ha presentado en el actual documento.
- Otra de las limitaciones ha sido la tardanza en los permisos devenidos de la institución, un hecho que se ha debido al contexto burocrático de la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez del Cantón Quinindé, para ello se dio cabida a una comunicación oportuna con las autoridades, permitiendo un acceso más significativo a la institución, sin embargo, si existió una pérdida de tiempo con referencia a la culminación y análisis de los resultados.

### **7.2. Prospectiva**

- Por medio del presente trabajo de investigación, se busca plantear una propuesta de intervención, misma que puede ser aplicada dentro de la Unidad Educativa Dr. Camilo Gallegos Domínguez, ello con el fin de permitir el desarrollo del liderazgo colaborativo. A partir de ello se busca la fácil identificación de los problemas que se encuentran dentro del contexto educativo, logrando la resolución de algunas aristas, ello desde una perspectiva críticas, apelando a la deconstrucción de la realidad, la cual es problematizada con el fin de establecer mejoras académicas y sociales.
- Además de lo mencionado, se busca, como parte principal del presente trabajo, marcar un precedente investigativo que permita el desarrollo de la gestión del conocimiento, ello con el fin de impulsar el liderazgo colaborativo dentro de las instituciones educativas, las cuales podrán nutrirse de las competencias que se desprenden del mencionado liderazgo.

## 8. REFERENCIAS

- Agudelo y Valencia. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy. *Ingeniare - Revista chilena de ingeniería*, 673-684.
- Aranda, D. A. (abril de 2018). *La Gestión del Conocimiento Tácito y Explícito*. Obtenido de <https://netmind.net/es/gestion-del-conocimiento-tacito-y-explicito/>
- Balda. (13 de octubre de 2017). *Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la república de ecuador*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/319621175\\_LIDERAZGO\\_EDUCATIVO\\_TRANSFORMACIONAL\\_COMO\\_NECESIDAD\\_DE\\_LAS\\_INSTITUCIONES\\_EDUCATIVAS\\_EN\\_LA\\_REPUBLICA\\_DE\\_ECUADOR](https://www.researchgate.net/publication/319621175_LIDERAZGO_EDUCATIVO_TRANSFORMACIONAL_COMO_NECESIDAD_DE_LAS_INSTITUCIONES_EDUCATIVAS_EN_LA_REPUBLICA_DE_ECUADOR)
- Bernal, C. (10 de junio de 2016). *Aproximación a la medición de la gestión del conocimiento*. Obtenido de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/183/198#.UXrNp6JmiSo>. [ Links ]
- Bill, S., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 117-125. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266>
- Bula. (2018, junio 30). *LIDERAZGO. Algunas personas piensan que los líderes nacen, mientras que otras consideran que se hacen. Tal vez todas tengan parte de razón, pero lo cierto*. Retrieved from <https://slideplayer.es/slide/4008146/>
- Calderón. (16 de mayo de 2019). *Cuadro T Lider y Director*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/410228756/cuadro-t-lider-y-director-docx>
- Carrasco, S. A. (2021). Prácticas de liderazgo medio en coordinadores/as de tercera jornada de la educación de personas jóvenes y adultas en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, Vol. 20, No. 2.
- Cartujano, N. O. (04 de abril de 2021). *¿Cuál es la importancia de la productividad en las empresas?* Recuperado el 08 de agosto de 2021, de <https://aleph.org.mx/cual-es-la-importancia-de-la-productividad-en-las-empresas>
- Ceballos, E. J., & Arias, A. V. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-33052018000400673&lang=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052018000400673&lang=pt)



- Condori, Y. (2019). Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno . *Revista Innova Educación*. Obtenido de <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/27/49>
- Constitución de la República del Ecuador . (2021). *Educación* . Ecuador : Registro oficial .
- Cuenca, F. C. (2015). *Liderazgo educativo su importancia en la administración de la calidad educativa*. Obtenido de <https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/9e9e17f6f84145fc5d33bb93c905f793.pdf>
- De La Torre. (04 de febrero de 2021). *El líder, características y roles en equipos y organizaciones*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-lider-caracteristicas-y-roles-en-equipos-y-organizaciones/>
- Ewnstein y Muñoz. (1 de marzo de 2019). *Mejoramiento y Liderazgo en la escuela*. Obtenido de [https://issuu.com/cedlechile/docs/mejoramiento\\_y\\_liderazgo\\_en\\_la\\_escu](https://issuu.com/cedlechile/docs/mejoramiento_y_liderazgo_en_la_escu)
- Fayol, H. (1987). *Principios de la administración científica*, . Buenos Aires: Editorial Ateneo .
- García, G. M. (2016). La relevancia del liderazgo pedagógico para la mejora y la calidad de la educación. *Revista Internacional de Didáctica y Organización Educativa* , 4-20. Recuperado el 08 de agosto de 2021
- Gómez, V. M., & García, A. M. (diciembre de 2015). Factores influyentes de la gestión del conocimiento en el contexto de la investigación universitaria. *Información, cultura y sociedad: revista del Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas*, 29-46. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=263042678003>
- Gonzales, R. J. (01 de abril de 2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Universidad Técnica de Ambato, Ecuador*. Recuperado el 05 de agosto de 2021, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3761/376160247012/html/index.html>
- González, C. H. (2020). Efecto de los estilos de liderazgo en la gestión del conocimiento en las instituciones de educación superior. *Revista PRismasocial N° 31*. Obtenido de <https://revistaprismasocial.es/article/view/3902/4548>
- González, G. C., Macías, I. U., & Hernández, L. G. (2021). Análisis de validez de constructo del cuestionario “Gestión del Conocimiento para la innovación educativa en universidades”. *Fuentes*.

- Hallinger y Heck. (2015). Liderazgo colaborativo y mejora escolar: Comprendiendo el impacto sobre la capacidad de la escuela y el aprendizaje de los estudiantes. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. Recuperado el 01 de agosto de 2021, de <https://www.redalyc.org>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación. Sexta Edición*. México: Mc Graw Hill.
- Infoescuelas. (21 de Mayo de 2022). *Información y opiniones del colegio "ESCUELA EGB PARTICULAR DR CAMILO GALLEGOS DOMINGUEZ en QUININDE"*. Obtenido de <https://www.infoescuelas.com/ecuador/esmeraldas/escuela-egb-particular-dr-camilo-gallegos-dominguez-en-quininde/>
- Ley Orgánica de Educación Intercultural . (2015). *Capítulo único: Del ámbito, principios y fines* . Ecuador : Registro oficial .
- Linares, G. A. (2017). *El liderazgo colaborativo* . Antonio Linares-Güemes. Recuperado el 01 de agosto de 2021, de <https://elsentidocompartido.com/wp-content/uploads/2021/03/Antonio-Linares-Guemes-El-Liderazgo-Colaborativo.pdf>
- Luque, G. A. (junio de 2019). *Gestión del conocimiento y su impacto en la economía mundial en el marco de una sociedad globalizada*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/337167880\\_Gestion\\_del\\_conocimiento\\_y\\_su\\_impacto\\_en\\_la\\_economia\\_mundial\\_en\\_el\\_marco\\_de\\_una\\_sociedad\\_globalizada](https://www.researchgate.net/publication/337167880_Gestion_del_conocimiento_y_su_impacto_en_la_economia_mundial_en_el_marco_de_una_sociedad_globalizada)
- Medina, G. V. (2017). Gestión del conocimiento y capital social: su relación en contextos universitarios del. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud, vol. 28, núm. 3*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3776/377653383006.pdf>
- Medina, N. D., & Medina, L. A. (2017). Procesos y factores claves de la gestión del conocimiento. *Revista Universidad y Sociedad*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000300002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000300002)
- Ministerio de Educación - Chile . (abril de 2017). *Liderazgo escolar: reconociendo los tipos de liderazgo*. Obtenido de [https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2019/05/HERRAMIENDA2\\_final.pdf](https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2019/05/HERRAMIENDA2_final.pdf)
- Mondragón y Kalb. (20 de abril de 2020). *Liderazgo institucional*. Obtenido de <https://www.eluniversal.com.mx/opinion/manuel-mondragon-y-kalb/liderazgo-institucional>

- Moreno, Z. E., Becerril, M. V., & Alcalde, R. J. (2017). Conocimientos tácito y explícito: análisis comparativo de la priorización de problemas de salud materna en México. *Gaceta Sanitaria*. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0213-91112018000300251](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0213-91112018000300251)
- Murillo. (agosto de 2019). *Desarrollo de habilidades de liderazgo en el personal administrativo del colegio cultural de costa rica para la gestión educativa de proyectos de acción social*. Campus Omar Dengo: Universidad Nacional .
- Perdomo y Prieto. (2009). El Liderazgo como herramienta de competitividad para la gerencia del servicio. *Revista de Estudios Temáticos*, 20-35.
- Pulido y Muñoz. (2020). Gestión del conocimiento, factor crítico de éxito en el desempeño organizacional. *Revista Criterio Libre*. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/7535/6567>
- Quiroa, M. (05 de enero de 2021). *Gestión del conocimiento*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/gestion-del-conocimiento.html>
- Ramírez, D. B., Torres, F. C., & Espinosa, R. P. (2016). *Liderazgo: antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=KF0yDwAAQBAJ&pg=PT11&dq=en+e+l+trabajo+y+encontrarle+un+significado+a+lo+que+hacen;+1%C3%ADderes+q+ue+se+preocupen+realmente+por+las+personas+no+para+que+produzcan+m%C3%A1s,+si+no+para+favorecer+su+calidad+de+vida,+su+sa>
- Rodríguez. (2018). Gestión del Conocimiento . *Gestion del conocimiento vol3*. Obtenido de [https://issuu.com/joserafaelrodriguez/docs/gestion\\_del\\_conocimiento\\_vol3](https://issuu.com/joserafaelrodriguez/docs/gestion_del_conocimiento_vol3)
- Rodriguez, P. G. (febrero de 2020). *Elementos de la gestión del conocimiento*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/figure/Figura-31-Elementos-de-la-gestion-del-conocimiento-Fuente-adaptado-de-Castellanos\\_fig4\\_329631222](https://www.researchgate.net/figure/Figura-31-Elementos-de-la-gestion-del-conocimiento-Fuente-adaptado-de-Castellanos_fig4_329631222)
- Rueda, F. I., Tamayo, G. N., Acosta, A. B., Cueva, B. F., & Idrobo, D. P. (2020). Aprendizaje organizacional y su vinculación con la comunicación. *SaberEs*. Obtenido de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1852-42222020000100004&lang=pt](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-42222020000100004&lang=pt)
- Sánchez. (Marzo de 2016). *Modelo de Evaluación Docente*. Obtenido de [www.evaluacion.gob.ec](http://www.evaluacion.gob.ec): <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjB47z4ttTxAhX->

- EFkFHcIHC9UQFjAAegQIBhAD&url=http%3A%2F%2Fwww.evaluacion.gob.ec%2Fwp-content%2Fuploads%2Fdownloads%2Fthumbnails%2F2016%2F03%2FPresentacion-SM-MED\_20160311.pdf.pdf&usg=
- Sandoval, S. D. (diciembre de 2020). *Proceso de la gestión del conocimiento*. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4367/1/T-UIDE-1367.pdf>
- Santisteban. (2021). El liderazgo docente en el marco de la emergencia sanitaria. *Ciencia Latina - Revista Multidisciplinar* .
- Segovia. (febrero de 2020). Una dirección escolar con capacidad de liderazgo pedagógico. *Revista mexicana de investigación educativa*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662019000300897](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662019000300897)
- Serrano y Portalanza. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Negocios*, 117-125. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266>
- Sevillano. (02 de abril de 2019). *Directivos escolares, la clave del cambio*. Obtenido de [https://elpais.com/economia/2019/03/28/actualidad/1553783698\\_386214.html](https://elpais.com/economia/2019/03/28/actualidad/1553783698_386214.html)
- Sierra, V. G. (26 de agosto de 2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Rev. esc.adm.neg. No. 81*. Recuperado el 05 de agosto de 2021, de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>
- Torres, K., & Lamenta, P. (2015). La gestión del conocimiento y los sistemas de información en las organizaciones. *Negotium, vol. 11, núm. 32*, 3-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78246590001.pdf>
- Villalva y Fierro. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA Research Journal, ISSN 2477-9024*, 155-162.
- Westreicher, G. (2017). *Guillermo*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>

## ANEXOS

**Tabla 12.** Encuesta

1. ¿Sexo?
2. ¿Edad?
3. ¿Cantón al que pertenece?
4. ¿Establece metas y acciones de gestión del conocimiento educativo interno en su plan estratégico?
5. ¿Comunica al profesorado las metas de gestión del conocimiento educativo establecidas en su plan estratégico?
6. ¿Promueve un ambiente propicio para que se generen iniciativas de gestión del conocimiento educativo, por ejemplo: encuentros del conocimiento o desarrollo de entornos telemáticos, ¿entre otros?
7. ¿Monitorea las metas y acciones de gestión del conocimiento educativo establecidas en su plan?
8. ¿Evalúa el impacto de la gestión del conocimiento educativo con base en indicadores?
9. ¿Sistematiza los resultados de las acciones de gestión del conocimiento educativo?
10. ¿Difunde los resultados de las acciones de gestión del conocimiento educativo?
11. ¿Brinda apoyo al profesorado para que ejecute, con autonomía iniciativas de gestión del conocimiento, por ejemplo: diseño de entornos virtuales de aprendizaje, ¿entre otras?
12. ¿Considera el conocimiento interno de profesores y grupos de investigación como un componente estratégico organizacional?
13. ¿Comparte información estratégica acerca de la educación entre áreas o dependencias a solicitud del personal?
14. ¿Transmite el conocimiento educativo generado por profesores y grupos de investigación a tomadores de decisiones?
15. ¿Organiza la colaboración multidisciplinario del profesorado para la generación de conocimiento educativo?

16. ¿Brinda acceso a sistemas de estímulos para alentar la creación de conocimiento colectivo en torno a la educación?
17. ¿Coordina actividades para la creación del conocimiento colectivo de manera sistemática?
18. ¿Documenta las formas en que los profesores y grupos de investigación gestionan el conocimiento educativo?
19. ¿Implementa comunidades virtuales para el intercambio y creación del conocimiento colectivo?
20. ¿Sistematiza las competencias del profesorado?
21. ¿Registra los conocimientos educativos especializados que requiere la institución?
22. ¿Organiza acciones donde expertos externos a la institución comparten conocimientos nuevos acerca de la educación?
23. ¿Difunde el conocimiento del profesorado para la resolución de necesidades educativas del entorno?
24. ¿Aprovecha la experiencia y el conocimiento que generan el profesorado en la resolución de necesidades educativas del entorno?
25. ¿Mejora la eficiencia de la toma de decisiones con base en la experiencia y el conocimiento educativo que genera el profesorado?
26. ¿Promueve el uso autorizado al conocimiento, por ejemplo: el acceso a bases de datos externas?
27. ¿Establece principios y prácticas de protección del conocimiento, sea este de acceso abierto o restringido?
28. ¿Mide de forma cuantitativa el desempeño de los procesos de gestión del conocimiento, por ejemplo? ¿Emplea herramientas como Balanced Scorecard o Tablero de Comando?
29. ¿Proporciona infraestructura tecnológica necesaria para que el conocimiento llegue a todas las áreas y personas?
30. ¿Emplea herramientas tecnológicas de gestión del conocimiento, por ejemplo: mapas de conocimiento, ¿entre otras?
31. ¿Difunde políticas para el uso de herramientas tecnológicas de gestión del conocimiento propias, por ejemplo: repositorios, ¿entre otros?

32. ¿Desarrolla herramientas tecnológicas para la gestión del conocimiento de acuerdo a las necesidades del entorno, por ejemplo: memoria organizacional, ¿entre otras?
33. ¿Hace compatibles las herramientas tecnológicas de gestión del conocimiento para que personal de todas las áreas las puedan usar, por ejemplo: gestores de contenidos?
34. ¿Integra estratégicamente herramientas tecnológicas de gestión del conocimiento externas, por ejemplo: ResearchGate o Google Scholar, ¿por mencionar algunas?
35. ¿Mejora la infraestructura tecnológica de manera continua, por ejemplo: los sistemas informáticos y las redes de telecomunicaciones?
36. ¿Mejora de forma regular las herramientas de gestión del conocimiento existentes?
37. ¿Difunde información, competencias o tecnologías vinculadas a los procesos y prácticas educativas?
38. ¿Promueve el trabajo realizado por profesores que por su experiencia pueden opinar acerca de temas específicos de la educación?
39. ¿Documenta la experiencia de proyectos de innovación educativa que muestre cómo se trataron ciertos eventos o deberían tratar en el futuro?
40. ¿Organiza el conocimiento educativo generado tanto de profesores, investigadores como de cuerpos académicos y redes interinstitucionales?
41. ¿Documenta el conocimiento que genera el profesorado al reflexionar las prácticas o los procesos educativos?
42. ¿Integra información de múltiples fuentes respectivas a la educación para su análisis posterior desde distintas perspectivas?
43. ¿Promueve la creación de valores organizacionales fundamentados en el intercambio de información y conocimiento?
44. ¿Orienta al profesorado para que organice sus fuentes de información, herramientas de generación de contenidos o redes de contactos?
45. ¿Organiza eventos académicos presenciales para la socialización de las innovaciones educativas que genera el profesorado?
46. ¿Organiza eventos académicos en línea para la socialización de innovaciones educativas que genera el profesorado?

47. ¿Transmite la experiencia del profesorado que generó resultados positivos en proyectos, procesos o prácticas educativas?
48. ¿Promueve la integración de grupos de investigación educativa que funcionen desde la dirección de sus participantes?
49. ¿Comparte información de aspectos educativos de distintas instituciones para que se comparen ideas nuevas?
50. ¿Documenta la experiencia educativa que condujo a un resultado esperado para que pueda reproducirse con facilidad en otras áreas de la institución?

Realización propia