

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



Una Institución Adventista

Work engagement y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019

Por

Sally Melissa Rosillo Ubillus

Asesor

Mg. Renzo Felipe Carranza Esteban

Lima, diciembre de 2019

*Work engagement y gestión del conocimiento en los catedráticos de la
Universidad Peruana Unión, 2019*

TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Educación
con Mención en Investigación y Docencia Universitaria

JURADO DE SUSTENTACIÓN


Dr. Jorge Luis Reyes Aguilar
Presidente


Dr. Josué Edison Turpo Chaparro
Secretario


Mg. Renzo Felipe Carranza Esteban
Asesor


Mtro. Jackson Esgardo Pérez Carpio
Vocal

Lima, 16 de diciembre de 2019

ANEXO 07 - DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE LA TESIS

Yo, **MG. RENZO FELIPE CARRANZA ESTEBAN**, identificado con DNI N° 42920208 docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión;

DECLARO:

Que la tesis titulada: "*Work engagement y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019*"; Para obtener el grado académico de Maestría en Educación con mención en Investigación y Docencia Universitaria, cuya tesis ha sido desarrollada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo, dejo constancia de que las opiniones y declaraciones registradas en la tesis son de entera responsabilidad del autor. No comprometen a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Ñaña (Lima), al 16 de diciembre de 2019.



MG. RENZO FELIPE CARRANZA ESTEBAN

Asesor

DEDICATORIA

A mi amado esposo Martín, a mis queridos padres y hermanos por su apoyo incondicional, ejemplo vivo de superación y perseverancia.

A mi familia y amigos en general, por sus constantes palabras de ánimo.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, a Dios, por las innumerables bendiciones y oportunidades que nos brinda y que, por su gracia y misericordia, nos anima a seguir día a día.

A mis distinguidos profesores de la Escuela de Posgrado y en especial a mi asesor, el Mg. Renzo Felipe Carranza Esteban, por todos los consejos y orientaciones brindados durante el desarrollo de este trabajo.

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
CONTENIDO.....	vi
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
Índice de anexos.....	xi
Resumen.....	xii
CAPÍTULO I.....	14
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y OTROS.....	14
1. Planteamiento del problema.....	14
1.1 Descripción de la situación problemática.....	14
1.2 Planteamiento y formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema Principal.....	18
1.2.2. Problemas secundarios.....	18
1.3. Finalidad e importancia de la investigación.....	18
1.3.1. Propósito.....	18
1.4. Objetivos de la investigación.....	19
1.4.1. Objetivo general.....	19
1.4.2. Objetivos específicos.....	19
1.5. Hipótesis.....	20
1.6.1. Hipótesis principal.....	20
1.6.2. Hipótesis derivadas.....	20
1.7. Variables de estudio.....	20

1.7.1. Variable predictora: Work engagement.....	20
1.7.2. Variable criterio: Gestión del conocimiento.....	21
1.7.3. Operacionalización de variables.....	21
CAPÍTULO II	22
FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.1. Antecedentes de investigación.....	22
2.2. Marco teórico.....	24
2.2.1. Work engagement.....	24
2.2.2. Conceptos sobre gestión del conocimiento.....	26
2.2.3. Teorías del work engagement.....	28
2.2.3.1. Teoría de la identidad social.....	28
2.2.3.2. Teoría de la autodeterminación.....	28
2.2.3.3. Teoría del contrato psicológico.....	29
2.2.3.4. Teorías de enfoques de compromiso organizacional.....	29
2.2.3.5. Teoría de la reciprocidad.....	30
2.2.3.6. Modelo general de work engagement.....	30
2.2.3.7. Teoría demanda laboral y recursos JD-R.....	32
2.2.4. Gestión del conocimiento.....	35
2.2.5. Teorías y modelos sobre gestión del conocimiento.....	37
2.2.5.1. Teoría de redes sociales.....	38
2.2.5.2. Teoría de generación de conocimiento organizacional.....	39
2.2.5.3. Teoría de recursos.....	39
2.2.5.4. La visión de la empresa basada en el conocimiento.....	40
2.2.5.5. La distribución de la autoridad de toma de decisiones.....	41
CAPÍTULO III	42

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	42
3.1. Tipo de estudio.....	42
3.2. Diseño de investigación	42
3.3. Definición de población y muestra.....	43
3.4. Definición de la población	43
3.5. Técnica de muestreo.....	43
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
3.7. Instrumentos para la recolección de datos.....	44
CAPÍTULO IV	46
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	46
4.1. Resultados	46
4.1.1. Resultados del análisis descriptivo del work engagement.	46
4.1.2. Análisis comparativo de la work engagement según las variables sociodemográficas.	47
4.1.3. Resultados del análisis descriptivo de la variable Gestión del conocimiento.	50
4.1.4. Resultados del análisis descriptivo de gestión del conocimiento y variables demográficas.....	51
4.1.5. Prueba de normalidad de funcionamiento work engagement y gestión del conocimiento.	54
4.1.6. Resultados sobre la relación entre work engagement y gestión del conocimiento.	55
4.2. Discusión.....	55
CAPÍTULO V	61
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
5.1. Conclusiones.....	61
5.2. Recomendaciones.....	62
Lista de referencias.....	64

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables de estudio	21
Tabla 2. Niveles de work engagement y sus dimensiones de los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.	46
Tabla 3. Niveles de work engagement y sus dimensiones, según sexo.....	47
Tabla 4. Niveles de work engagement y sus dimensiones, según estado civil	48
Tabla 5. Niveles de work engagement y sus dimensiones, según facultad.....	49
Tabla 6. Niveles de gestión del conocimiento de los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.	50
Tabla 7. Niveles de gestión del conocimiento, según sexo.	51
Tabla 8. Niveles de gestión del conocimiento, según estado civil.....	52
Tabla 9. Niveles de gestión del conocimiento, según facultad.	53
Tabla 10. Prueba de bondad de ajuste a la curva normal para las variables de estudio.....	54
Tabla 11. Coeficientes de correlación entre work engagement, sus dimensiones y gestión del conocimiento.....	55

Índice de figuras

Figura 1. JD-R Modelo de Work Engagement.....	32
Figura 2. NJD-R modelo de compromiso laboral en profesionales de enfermería..	34
Figura 3. Mapa de tópicos de gestión del conocimiento.....	37
Figura 4. Diagrama de procesos	41

Índice de anexos

Anexo 1. Propiedades psicométricas de la escala de work engagement.....	71
Anexo 2. Propiedades psicométricas de la escala de gestión del conocimiento	72
Anexo 3. Escala de work engagement	75
Anexo 4. Cuestionario sobre Gestión del Conocimiento	76
Anexo 5. Carta de autorización	80
Anexo 6. Matriz de consistencia.....	81

Resumen

El objetivo de este estudio fue determinar si existe relación significativa entre work engagement y gestión del conocimiento en catedráticos de una universidad confesional de Lima Este. La muestra de estudio estuvo compuesta por 225 estudiantes de la Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental. Instrumentos: Escala de work engagement de Lupano configurada por 11 ítems, Cuestionario de gestión del conocimiento de Ramos, consta de 37 ítems cuyas opciones de respuesta van de 1 a 4. Las propiedades psicométricas de los instrumentos indican que tienen validez y confiabilidad. Por otro lado, los datos fueron procesados en el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 24.0, realizando análisis descriptivos y de correlación. Los resultados evidencian que existe una relación directa y significativa entre work engagement y gestión del conocimiento ($r = .187^{**}$, $p = 0.037$). De manera semejante ocurre en la correlación entre atención y gestión del conocimiento ($r = .187^{**}$, $p = 0.037$), absorción y gestión del conocimiento ($r = .187^{**}$, $p = 0.037$). Sin embargo, al analizar la dimensión energía con gestión del conocimiento, se aprecia que no existe relación significativa ($r = .101$, $p = 0.264$).

Palabras clave: Work engagement, gestión del conocimiento, catedráticos, universidad.

Abstract

The objective of this study was to determine if there is a significant relationship between work engagement and knowledge management in cataracts of a confessional university in East Lima. The study sample was composed of 225 students of the Professional School of Environmental Engineering. Instruments: Lupano work engagement scale configured by 11 items, Ramos knowledge management questionnaire, 37 items whose response options range from 1 to 4. The psychometric properties of the instruments indicate that they have validity and reliability. On the other hand, the data were processed in the statistical package SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 24.0, performing descriptive and correlation analyzes. The results show that there is a direct and significant relationship between work engagement and knowledge management ($r = .187^{**}$, $p = 0.037$). Similarly occurs in the correlation between attention and knowledge management $r = .187^{**}$, $p = 0.037$), absorption and knowledge management $r = .187^{**}$, $p = 0.037$). However, when analyzing the energy dimension with knowledge management, it can be seen that there is no significant relationship ($r = .101$, $p = 0.264$).

Keywords: Work engagement, knowledge management, professors, university.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y OTROS

1. Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la situación problemática

El trabajo ocupa un lugar importante en la vida humana, ya que es la herramienta básica a través de la cual se satisfacen las necesidades y el campo de actividad a la que se destina gran parte del día (Gülbahar, 2017).

En el mundo, todas las empresas tienen la necesidad de personas para su desarrollo y estas convergen, con distintas costumbres, perspectivas de vida e inclusive creencias, en un mismo centro de labor y, en muchos casos, en funciones similares.

En el contexto empresarial, un factor que predispone el éxito de la institución es el work engagement, este término se utiliza para describir el rol del colaborador en una empresa “el cual tiene importantes implicaciones para el propio éxito, así como para el de la organización” (Lupano & Waisman, 2018, p. 78).

El work engagement juega un papel fundamental en las empresas, ya que aporta a la organización despertando el interés por el trabajador y, de esta manera, se cree un buen ambiente de trabajo y, por ende, haya factores favorables para el

crecimiento de las compañías (Rothbard & Patil, 2012).

Una reciente mirada a las organizaciones permite verlas como lugares donde la colaboración, la apreciación y el significado están presentes regularmente, donde el bienestar del colaborador se vuelve un indicador clave para el éxito y las relaciones sociales se caracterizan por la lealtad, la compasión, el respeto y la honestidad (Cameron & Spreitzer, 2012).

Sin embargo, las investigaciones de la economía de América Latina y el Caribe indican que solo se ha crecido un 6%, respecto al año 2010. Lo que indica que al parecer no hay un adecuado ambiente laboral (Pérez, 2015). Desde el 2008, las regiones de Europa y Asia Central se han visto gravemente afectadas por una crisis económica y financiera en las empresas grandes, en más de un 69% de su población, según estudios no hay un adecuado compromiso por parte del trabajador, afectando la efectividad de cada empresa, causando gran preocupación a dirigentes de empresa.

En el Perú, DELOITTE (citado por Diario Gestión, 2016) refiere que la falta de compromiso laboral se ha duplicado en comparación al año 2014. Las estadísticas muestran evidencias que la realidad de las organizaciones a nivel mundial son otras. El factor principal del fracaso es no saber comunicarse con las personas que laboran ya sean trabajadores antiguos o novatos; así mismo, desconocen la misión, visión, objetivos, etc.; por lo tanto, esto se convierte en un obstáculo, en el desempeño de cada trabajador y, en respuesta a ello, existe un desequilibrio total en la organización.

Perú no es ajeno a esta realidad. El Ministerio de Turismo en el 2008 evaluó el clima organizacional, detectando que, en su mayoría, las empresas presentan climas organizacionales desfavorables. Esto es grave, en el contexto de que, a lo largo de la historia, se aprecia que el ser humano juega un papel importantísimo dentro de las organizaciones, poniendo todo de sí para lograr los objetivos de cada institución.

El work engagement (compromiso con el trabajo) es entendido como la presencia psicológica en un rol, la atención de la persona, su absorción y la energía dirigida hacia tareas relacionadas al trabajo (Cameron, et al., 2004). En este sentido, las organizaciones tienen el reto de identificar los elementos que condicionan su dinámica social con la finalidad de orientar y fortalecer su potencial hacia la obtención de mejores resultados a nivel individual, grupal y organizacional.

En la actualidad, el compromiso con el trabajo constituye uno de los elementos a considerar en los procesos organizativos, de gestión, cambio e innovación (Segredo, 2013). El mismo repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización. Esto se fundamenta en la teoría de las relaciones humanas de los sistemas organizacionales que enfatizan la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social (Pinto, 2012). Esta teoría llama la atención sobre una nueva dimensión organizacional, la relación del individuo en el grupo de manera informal y plantea que el comportamiento de los individuos está determinado, en gran medida, por las normas y valores de ese grupo (Moros & Díaz, 2005).

Este fenómeno no deja de lado las instituciones educativas, es por ello que uno de los desafíos para las universidades, que actualmente entran al mundo de la globalización, es que sus catedráticos estén comprometidos a fin de que su desempeño esté en un nivel alto a fin de garantizar el producto (egresado).

La educación es una de las etapas importantes de la formación de la sociedad. La educación brinda moralidad, actitud, información y habilidades (Çubukcu Özenbaş, Çetinkaya, Derya & Şeker, 2012). El maestro es el elemento más importante en todas las instituciones educativas pues este trabaja específicamente con grupos de estudiantes o con alumnos individualmente. Los maestros tienen roles y responsabilidades en el proceso educativo. Si hay un éxito o un fracaso en el progreso de la educación, los maestros también tienen aditivos (Çubukcu, et al., 2012). En este contexto, si los catedráticos de la universidad no se encuentran comprometidos con el trabajo, su gestión del conocimiento será escasa, pues las relaciones en las que un maestro interactúa con las estudiantes pueden proporcionar una sensación de compromiso con el trabajo (Egriboyun, 2014). En suma, los maestros que estén comprometidos con su trabajo se tornan decisivos para transformar instituciones educativas y conllevar a que estas sean exitosas y eficientes (Sancak, 2016; Tumkaya y Ustu, 2016).

Por tal motivo, es de vital importancia conocer el work engagement de un grupo de catedráticos quienes interactúan de manera directa con los estudiantes y analizar su gestión del conocimiento, considerando que el perfil del catedrático unionista es ser integro, investigador e innovador.

1.2 Planteamiento y formulación del problema

1.2.1. Problema Principal.

Frente a lo descrito surge la siguiente interrogante:

¿Existe relación significativa entre work engagement y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019?

1.2.2. Problemas secundarios.

- a. ¿Existe relación significativa entre la dimensión Atención y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019?
- b. ¿Existe relación significativa entre la dimensión Absorción y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019?
- c. ¿Existe relación significativa entre la dimensión Energía y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019?

1.3. Finalidad e importancia de la investigación

1.3.1. Propósito

No es sencillo explicar o interpretar la conducta o el comportamiento de los trabajadores en las instituciones, pero una cosa es cierta: ellos son los que le dan vida a la empresa y la sostienen con su trabajo. Por ello, es de vital importancia el tratar de entender mejor cada vez, al componente humano de las organizaciones (Pinar, 2010).

La presente investigación se distingue por el aporte al conocimiento del work engagement y su relación con la gestión del conocimiento en el contexto de una institución confesional, considerando que un adecuado compromiso organizacional por los catedráticos de la universidad es un predictor importante en su

desenvolvimiento (roles académicos).

Este estudio pretende ser una herramienta de gran ayuda para el área de Gestión del Talento Humano y para el departamento académico; los resultados permitirán tomar decisiones para implementar programas de trabajo en equipo y motivación para el fortalecimiento de las variables planteadas, y se pueda brindar un servicio de alta calidad a la comunidad estudiantil.

A nivel denominacional, aporta conocimientos a los líderes quienes tienen a su cargo una labor importante que es la de liderar las organizaciones como también la formación integral del personal y de los estudiantes. Además, a nivel académico institucional, permite tomar decisiones para la intervención en búsqueda de la mejora de la calidad académica.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general.

Determinar si existe relación significativa entre work engagement y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Determinar si existe relación significativa entre la dimensión Atención y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.

- b. Determinar si existe relación significativa entre la dimensión Absorción y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.
- c. Determinar si existe relación significativa entre la dimensión Energía y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.

1.5. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis principal.

Existe relación significativa entre work engagement y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.

1.6.2. Hipótesis derivadas

- a. Existe relación significativa entre la dimensión Atención y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.
- b. Existe relación significativa entre la dimensión Absorción y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.
- c. Existe relación significativa entre la dimensión Energía y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.

1.7. Variables de estudio

1.7.1. Variable predictora: Work engagement.

Sentimiento por el cual el empleado se ve identificado con la organización, así como con sus metas, teniendo como objetivo primordial seguir perteneciendo a ella

(Hernández-Bonilla, Ruiz-Reynoso, Ramírez-Cortés, Sandoval-Trujillo, & Méndez-Guevara, 2018).

1.7.2. Variable criterio: Gestión del conocimiento.

La gestión de conocimiento puede ser definida como un proceso de transformación de la información y los activos intelectuales en valor perdurable (Calvo-Giraldo, 2018).

1.7.3. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de las variables de estudio

Variable	Dimensiones	Ítems	Instrumento	Categorías de respuesta
Compromiso organizacional	Atención	1,7,11	Escala de Compromiso con el trabajo de Lupano et al., 2017)	Tipo Likert:
	Absorción	3,4,6,10		Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
	Energía	2,5,8,9		Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo
Gestión del conocimiento	Creación del conocimiento	1,2,3,4,5,6,7,8	Cuestionario de Gestión del conocimiento de Ramos (2017)	
	Almacenamiento y transferencia del conocimiento	9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32		
	Aplicación y uso del conocimiento	33,34,35,36		

CAPÍTULO II

FUNDAMENTO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes de investigación

Lupano y Waisman (2018) desarrollaron una investigación con el objetivo de analizar el concepto de Work Engagement. Buscó explorar las concepciones de las personas sobre el work engagement mediante entrevistas. La metodología utilizada consistió en análisis de contenido. Los resultados mostraron que las personas con engagement son las que muestran dedicación, motivación y alto nivel de responsabilidad. Asimismo, este estudio buscó la relación entre engagement con la performance y satisfacción laboral. Los resultados evidenciaron relaciones positivas entre las dimensiones de work engagement y performance laboral. Lo interesante fue que se observó diferencias según el género en el caso de las mujeres.

Salvador & Sánchez (2018) correlacionaron el liderazgo de los directivos con el compromiso organizacional docente. El diseño utilizado fue descriptivo correlacional. Ellos llegaron a la conclusión de que existe una relación moderada entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional docente.

Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018) tuvieron el objetivo de desarrollar un sistema integral basado en el compromiso e involucramiento del personal en la mejora del rendimiento institucional. Entre los hallazgos encontraron

que los trabajadores prefieren la variable Identidad, ya que mostraron un sentido de orgullo laboral y de pertenencia. Asimismo, otro hallazgo fue que los trabajadores mostraron bajos niveles de motivación, a pesar del sentido de orgullo y pertenencia.

Martínez, Vega & Eternod (2018), en su investigación, evaluaron empíricamente los modelos de relaciones causales entre compromiso organizacional y orientación al aprendizaje, innovación y viceversa. El modelo hallado ratificó que el compromiso organizacional impacta de manera positiva en los niveles de orientación al aprendizaje y esta, a su vez, impacta en la motivación.

Mejía, Vesga & Gaviria (2018) investigaron sobre la estrategia de gestión del conocimiento científico en actividades investigativas. Asimismo, elaboraron la integración de tres herramientas de gestión del conocimiento que incentivaban la creación de una cultura en los grupos de investigación. El análisis que propusieron se enmarcó en la metodología cuali-cuantitativa y la interpretación. Encontraron que la aplicabilidad y la pertinencia de las herramientas proveen información valiosa sobre la gestión del conocimiento en grupos de investigación.

Tejedo-Romero & Ferraz (2018) analizaron el estudio de la influencia de la estructura de propiedad y de particulares características de la administración sobre la transparencia informativa y el empoderamiento del nivel de conocimiento. Trabajaron desde el modelo de la teoría de la Agencia y observaron la influencia de los gobiernos corporativos en la gestión de información de capital intelectual. La metodología que usaron está en el análisis de contenido y análisis multivariante de regresión lineal.

Calvo (2018) desarrolló una revisión de literatura, analizando la gestión del conocimiento en su desarrollo regional. Este análisis abarcó los conceptos, enfoque e investigadores más representativos del tema. Asimismo, analizó las investigaciones en las cuales se aplicó la gestión del conocimiento y sus principales temáticas. Su investigación encontró los principales modelos de innovación regional y de gestión del conocimiento en el desempeño regional.

Vásquez (2010), aunque su investigación no es reciente, sin embargo, en su trabajo expuso los modelos de gestión del conocimiento y la capacidad en grupos de investigación. Encontró un modelo basado en indicadores que permitió medir la producción investigativa y el potenciamiento en la medición de estos grupos investigativos.

Estas investigaciones analizan el compromiso organizacional y la gestión del conocimiento; sin embargo, en los últimos años las investigaciones sobre estos temas no han tenido mucho hincapié en instituciones superiores o universitarias y menos aún en instituciones de corte religioso. Esta investigación pretende analizar la relación del compromiso laboral y la gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad peruana Unión.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Work engagement.

Las definiciones sobre work engagement están relacionados con una actitud multidimensional como lo expresara Meyer, Allen y Topolnysky (1998). Estos

autores reconocen el compromiso afectivo (deseo de pertenencia a la institución), compromiso normativo (obligaciones y requerimientos institucionales) y compromiso de continuación (continúan porque tienen la necesidad de hacerlo) (Dávila De León & García, 2014).

O'Reilly y Chatman (1986) definieron el compromiso organizacional como un vínculo de naturaleza psicológica que une e identifica al individuo con su institución. Este compromiso es definido por principio en conformidad, identificación e internalización. Una vez más, este constructo es identificado por su naturaleza multidimensional (Pérez, 2015).

Desde otro punto de vista, el compromiso organizacional es definido desde el constructo de "apego emocional". Los trabajadores con un componente afectivo se muestran motivados a realizar esfuerzos adicionales en su performance. Si un individuo se siente identificado y vinculado, con un alto sentido de pertenencia, se considera esta la fuerza en una organización (Böhrt, Solares & Romero, 2014).

El compromiso organizacional es reseñado por Varona (1993) desde una perspectiva de reciprocidad, en la cual la empresa otorga incentivos y compensación y recibe mayores esfuerzos de parte del colaborador. La perspectiva psicológica involucra niveles de apego entre el trabajador y la empresa; el objetivo mayor del obrero es ser integrante de la organización. Por último, la perspectiva de atribución, en esta el trabajador es forzado a aceptar voluntariamente la pertenencia a una institución (Collantes & Cuenca, 2018).

Chiang, Núñez, Martín, & Salazar (2010) conceptúan al compromiso organizacional como una fuerza por la cual el trabajador se siente vinculado a la

empresa y que hace que este siga una estrategia, curso de acción o política importante para una organización.

Por último, García (2012), basado en el enfoque de Meyer y Allen (1991), define el compromiso organizacional como un contrato psicológico, en el cual el trabajador se relaciona con su organización y que presenta deberes, derechos y consecuencias respecto a las decisiones de continuar o no en una empresa.

2.2.2. Conceptos sobre gestión del conocimiento.

Al hablar sobre gestión del conocimiento, están entrelazadas diferentes teorías, pero principalmente se define la gestión del conocimiento como un proceso que promueve el surgimiento, colaboración y habilitamiento del conocimiento para el aprendizaje organizacional y la innovación. Este, a su vez, genera un nuevo valor y eleva el nivel de competitividad con el cual se alcanzan los objetivos institucionales (Medina-Nogueira, Nogueira-Rivera, Medina-León, Medina-Nogueira, & Assafiri-Ojeda, 2018).

La gestión del conocimiento es relacionada también con el capital intelectual de la organización. Este capital establece procesos que ayudan a la difusión del conocimiento en los trabajadores de la institución. Este capital intelectual se establece en marcas, patentes, diseños, formulas, y su evolución requiere conocimiento y procesos investigativos (Choo, 1999). Torres (2018), por otro lado, define la gestión del conocimiento como estrategias que conducen a la interacción de las personas con el objetivo de socializar su conocimiento de “todos entre todos”.

Para Consuelo et al. (2019) la gestión del conocimiento es la identificación y el uso del conocimiento colectivo que genera mayor productividad por parte de la organización. El desempeño parte por el conocimiento que tiene la empresa y que genera creatividad. Se trata de vincular actividades como descubrir, capturar, compartir, aplicar el conocimiento para alcanzar una meta.

En una misma línea Araya-Guzmán, Ramírez, & Barra (2019) relaciona la gestión del conocimiento con la capacidad de crear nuevo conocimiento, disseminarlo y volverlo en un producto, sistema, servicio o patente. Son un conjunto de etapas que incrementan el aprendizaje y el resultado de las instituciones. Es un proceso de captura constante y de distribución eficaz de información.

Davenport y Prusak (2001) recalcan que la gestión del conocimiento es un proceso lógico, sistemático y ordenado que produce, transfiere, y aplica conocimiento en situaciones concretas e incorpora nuevas experiencias a la dinámica organizacional.

Además, la gestión del conocimiento es definida como los procesos institucionales que son compartidos entre todos los individuos de una organización. Se trata de la disposición de una organización a intercambiar conocimientos y facilitar el proceso de adopción de nueva tecnología (Al-Emran, Mezhuyev, Kamaludin, & Shaalan, 2018).

Gómez, Pérez, & Curbello (2005, p. 39) destacan que “gestión del conocimiento es el proceso sistemático que utiliza el conocimiento individual y colectivo de la organización orientado a potenciar las competencias organizacionales y la generación de valor en pro de obtener ventajas competitivas sostenibles”.

Gestión del conocimiento se ocupa, asimismo, de las prácticas de planificación, de prácticas para crear, identificar, almacenar, difundir, replicar y aplicar conocimiento dentro de las organizaciones (Grant, 2016).

2.2.3. Teorías del work engagement.

2.2.3.1. Teoría de la identidad social.

Esta teoría nace gracias al apoyo de Tajfel y Turner (1979), quienes describen que la identificación con los grupos se da para mantener el autoconcepto positivo. Si bien los estudios para medir esta pertenencia organizacional son pocos, algunos artículos destacan la influencia positiva de esta dependencia organizacional sobre el bienestar (Dávila de León & Jiménez, 2014).

2.2.3.2. Teoría de la autodeterminación.

Aquí la regulación interna se relaciona con la experiencia de mayor bienestar. El compromiso organizacional se basa en el deseo de permanencia en una organización y que conlleva sus obligaciones naturales. Este sentido de pertenencia es el que le da un mayor énfasis al compromiso (Dávila de León & Jiménez, 2014). Esta teoría también distingue los tipos de motivaciones que tienen como resultado los comportamientos particulares.

Conocida como SDT, por sus siglas en inglés, esta teoría explica el comportamiento humano a través de la autodeterminación, como la experiencia de involucramiento en comportamiento que está respaldado por la autonomía. Además, considera tres necesidades psicológicas: Relación, competencia y autonomía, todas

ellas muy importantes para el desarrollo ideal del ser humano y su salud mental (Pérez, 2015).

2.2.3.3. Teoría del contrato psicológico.

Rosseau (1990) inaugura un nuevo término llamado contrato psicológico como un modelo cognitivo. Esta teoría contempla como las personas emplean como un paradigma la información relacionada a las promesas realizadas y la aceptación de los términos en una relación de confianza.

Asimismo, propone que se debe diferenciar dos niveles. Primero, el relacional, que constituye un acuerdo libre entre dos partes, en el que se establecen criterios a largo plazo, con inversión de tiempo y energía. Aquí, los empleados y empleadores intercambian esfuerzo y valores monetarios, emocionales y no monetarios. El segundo nivel es el transaccional, que es eminentemente monetario, aquí los condicionantes son específicos y están circunscritos a un determinado tiempo. Lo interesante es que los términos de este segundo nivel son claramente comprensibles por terceros (Böhrt et al., 2014).

2.2.3.4. Teorías de enfoques de compromiso organizacional.

Esta teoría contempla los compromisos múltiples. Se trata de un conjunto de compromisos que un trabajador percibe en su centro de labor. Aquí convergen

varios componentes. La primera, el intercambio de incentivos. El trabajador percibe los beneficios vinculados a la ejecución de su tarea y los entiende como reforzadores para permanecer en la organización. En segundo lugar está el punto de vista psicológico, en este se identifica la identidad de los objetivos y valores organizacionales, la motivación de la empresa para cumplir sus objetivo y el beneficio de integrar la empresa, el cual es percibido como el reconocimiento de ser parte de un equipo o integrante significativo (Collantes & Cuenca, 2018).

2.2.3.5. Teoría de la reciprocidad.

La teoría de la reciprocidad fue desarrollada por Gouldner (1960). En ella el que recibe algún beneficio o incentivo adquiere el deber moral de retribuir al donante. De esta forma, el compromiso laboral y la lealtad a la organización, se da por recibir ciertas prestaciones y conducen al trabajador a un sentido de deber proporcionar la respectiva correspondencia. Por ello, las personas con un alto sentido de compromiso se muestran capaces y felices de hacer esfuerzos para el crecimiento de la empresa y con un alto grado de permanencia en esta (Chiang, et al., 2010).

2.2.3.6. Modelo general de work engagement.

La evidencia sobre los antecedentes y las consecuencias del compromiso laboral puede ser organizado en un modelo general de compromiso laboral. Al construir este modelo, recurrimos a dos supuestos del modelo de demanda de recursos laborales, Modelo JD-R (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001). La primera suposición es que los recursos laborales como el apoyo social de colegas y

supervisores, los comentarios sobre el desempeño, las habilidades, variedad y autonomía, inician un proceso motivacional que conduce al compromiso laboral, y en consecuencia a un mayor rendimiento. La segunda suposición es que los recursos laborales se vuelven más sobresalientes y ganan su potencial motivador cuando los empleados son confrontados con altas demandas laborales (por ejemplo, carga de trabajo, demandas emocionales y mentales). Además, nos basamos en el trabajo de Xanthopoulou et al. (2007), quienes expandieron el modelo JD-R al mostrar que el trabajo y los recursos personales son mutuamente relacionados, y que los recursos personales pueden ser predictores independientes del compromiso laboral. Por lo tanto, los empleados que obtienen un puntaje alto en optimismo, autoeficacia y resiliencia y la autoestima son capaces de movilizar sus recursos laborales, y generalmente son más comprometidos en su trabajo.

El modelo JD-R de participación en el trabajo se representa gráficamente en la Figura 1. Como puede ser visto, asumimos que los recursos laborales y los recursos personales son independientes o combinados, y predicen el compromiso laboral. Además, los recursos laborales y personales particularmente tienen un impacto positivo en el compromiso cuando las demandas laborales son altas. El compromiso laboral, a su vez, tiene un impacto positivo en el desempeño laboral. Finalmente, los empleados que están comprometidos funcionan bien, y son capaces de crear sus propios recursos y que luego fomentan el compromiso nuevamente con el tiempo y crea una espiral de ganancia positiva.

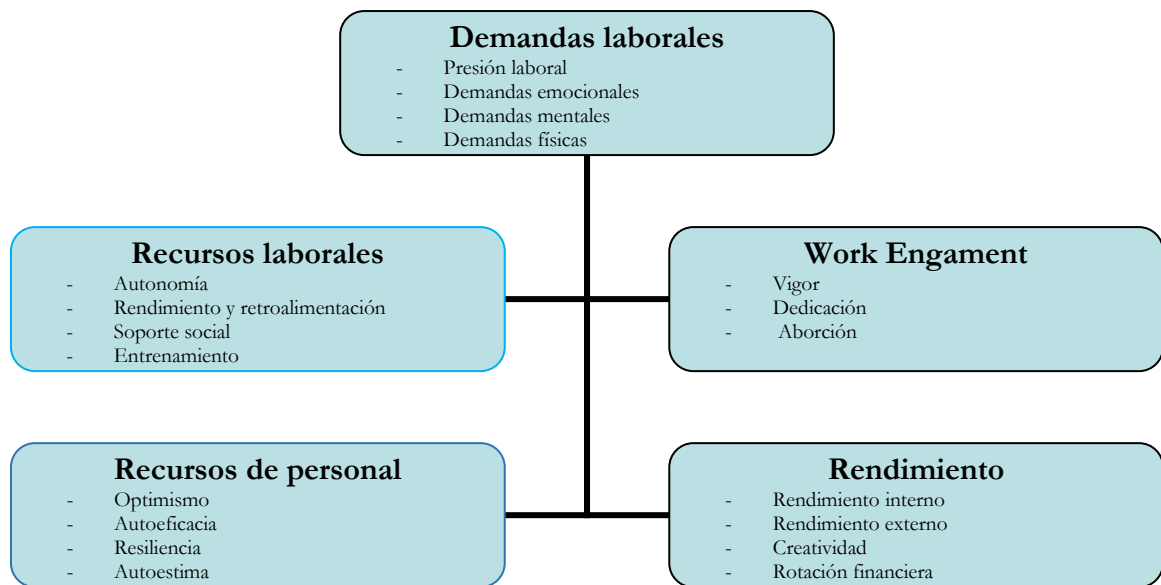


Figura 1. JD-R Modelo de Work Engagement. Basado en Bakker y Demerouti (2007).

Este modelo ha tenido diferentes variantes y ha sido adaptado, por ejemplo, al contexto de las profesionales enfermeras, como está contemplado en la figura 2.

2.2.3.7. Teoría demanda laboral y recursos JD-R.

El modelo Demand-Resources (JD-R) fue el primero presentado por Demerouti y sus colegas en 2001 y hasta la fecha es el marco teórico más utilizado en estudios sobre compromiso laboral (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006). Una suposición clave del modelo es que cada trabajo o la ocupación tiene sus propios factores de riesgo relacionados con el estrés laboral y; por lo tanto, el modelo se puede adaptar y aplicar a varios entornos ocupacionales (Bakker & Demerouti, 2007).

El modelo JD-R describe dos conjuntos específicos de condiciones de trabajo, demandas laborales y recursos laborales, que están relacionados con resultados negativos y positivos (Demerouti et al., 2001). El modelo original JD-R incluye un proceso dual, a través del cual el trabajo exige iniciar un proceso de deterioro de la

salud que conduce a resultados negativos relacionados con la salud y al trabajo. Por otro lado, los recursos inician un proceso motivacional a través del cual se obtienen resultados positivos relacionados con el rendimiento (Demerouti et al., 2001; Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2009).

Las demandas laborales se refieren a lo "físico, social u organizacional, aspectos del trabajo que requieren un mantenimiento físico y/o sostenido esfuerzo psicológico o habilidades y están asociados con ciertos costos fisiológicos y/o psicológicos" (Bakker & Demerouti, 2007, p. 312). Alternativamente, los recursos laborales refiérase a los aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizativos del trabajo que son funcionales en lograr objetivos de trabajo, reducir las demandas laborales y los costos fisiológicos y psicológicos asociados o estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo " (Bakker y Demerouti, 2007, p. 312). Hakanen y Roodt (2010) concluyen que los recursos laborales son los factores más importantes para predecir el compromiso laboral y, en consecuencia, para que las organizaciones actúen y mejoren el desempeño de los empleados.

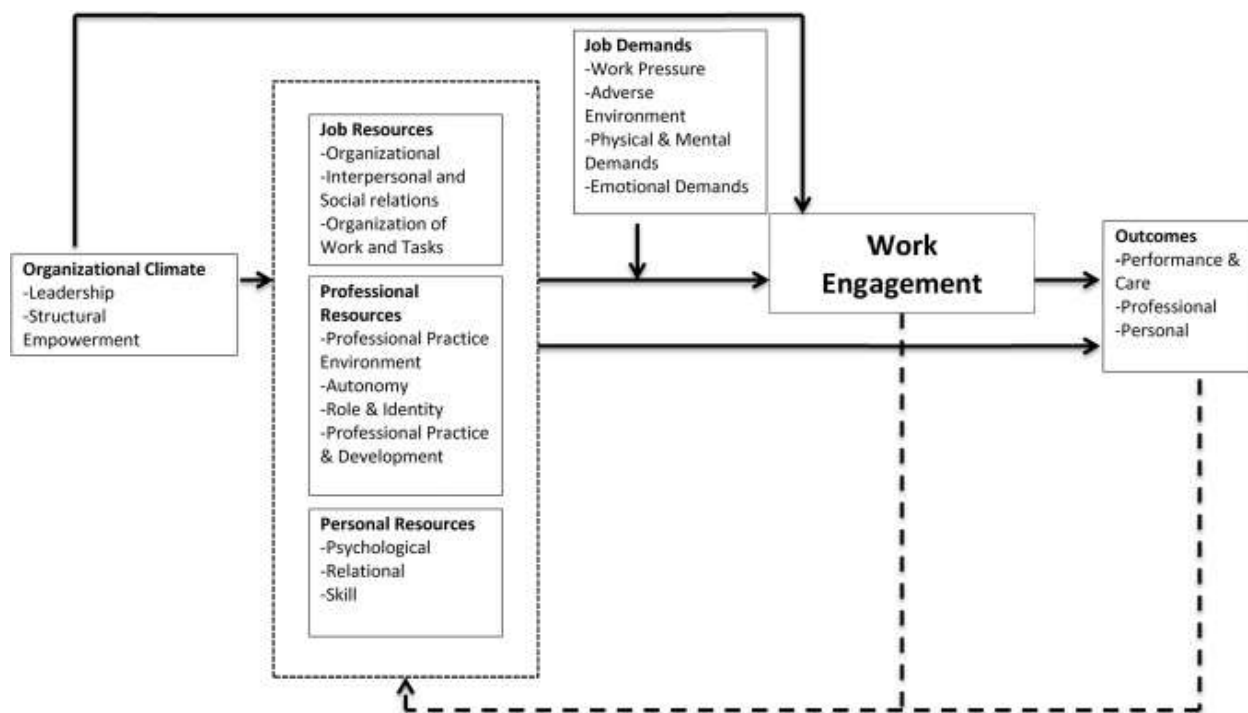


Figura 2. NJD-R modelo de compromiso laboral en profesionales de enfermería. (Keiko, Cummings, Yonge, Wong, 2016).

Bakker y Demerouti (2008), basados en el JD-R modelo primero, basado en evidencia empírica de los antecedentes y consecuencias del compromiso laboral, presentaron el modelo revisado de compromiso JD-R (Bakker & Demerouti, 2008). El modelo revisado de compromiso laboral JD-R mantiene los supuestos del modelo original que los recursos laborales inician un proceso motivador que conduce al compromiso laboral y que los recursos laborales se vuelvan más destacados cuando las demandas laborales son altas (Bakker & Demerouti, 2008). Los recursos personales, como la autoeficacia, la autoestima y el optimismo (Hakanen & Roodt, 2010) fueron agregando al modelo, porque la investigación demostró que ambos están relacionados con los recursos laborales y son independientes predictores de compromiso laboral (Bakker & Demerouti, 2008; Xanthopoulou et al., 2007). En un

resumen reciente de investigación sobre el concepto y los antecedentes del compromiso laboral en todas las disciplinas, Bakker y Demerouti, (2008) concluyen que el modelo de compromiso JD-R debe usarse considerando intervenciones para promover el compromiso, porque ofrece implicaciones claras y valiosas para la práctica.

2.2.4. Gestión del conocimiento.

Gestión del conocimiento es definida como el proceso de transformación por el cual la información y los diferentes activos intelectuales se convierten en valores perdurables (Calvo, 2018). El proceso de gestión del conocimiento [GC] incluye "Creación de conocimiento" como parte del marco de GC. Según Nonaka y Takeuchi (1999), el conocimiento se crea a través de interacciones entre diferentes individuos y diferentes tipos de conocimiento.

Desde otra perspectiva, la GC está más preocupada por la gestión de experiencias, conocimientos y habilidades para crear un ciclo de aprendizaje. El conocimiento adquirido se puede usar para hacer predicciones (Ocholla, 2011). GC implica gestionar la información (informar conocimiento explícito), gestionar procesos y personas, crear innovación y gestionar activos intelectuales (KNOCO, 2014).

En términos de innovación, McAdam y McCreedy (1999) define la gestión del conocimiento como el proceso de adaptar el conocimiento existente para resolver los desafíos comerciales actuales y crear nuevas soluciones mediante el estudio de patrones en el conocimiento existente.

Rosenthal-Sabroux, Grundstein y Lafrate (2008) definen la gestión del conocimiento como las actividades y procesos orientados a la creación y utilización del conocimiento en una organización. Esta definición tiende a eludir la importancia del factor humano en la gestión del conocimiento (ya que el conocimiento es el resultado de actividades anteriores y posteriores, así como de especulaciones retrospectivas para proporcionar interpretaciones subjetivas de tales acciones (Nonaka, Umemoto & Senoo, 1996).

Las definiciones anteriores convergen en la necesidad de utilizar o aprovechar el conocimiento de manera efectiva, de una manera que proporcione información y ofrezca soluciones basadas en el conocimiento existente. En conclusión, la gestión del conocimiento puede definirse de manera simple como los procesos de utilización del conocimiento pasado y actual, de manera comprensible para el usuario final (Torres, 2018).

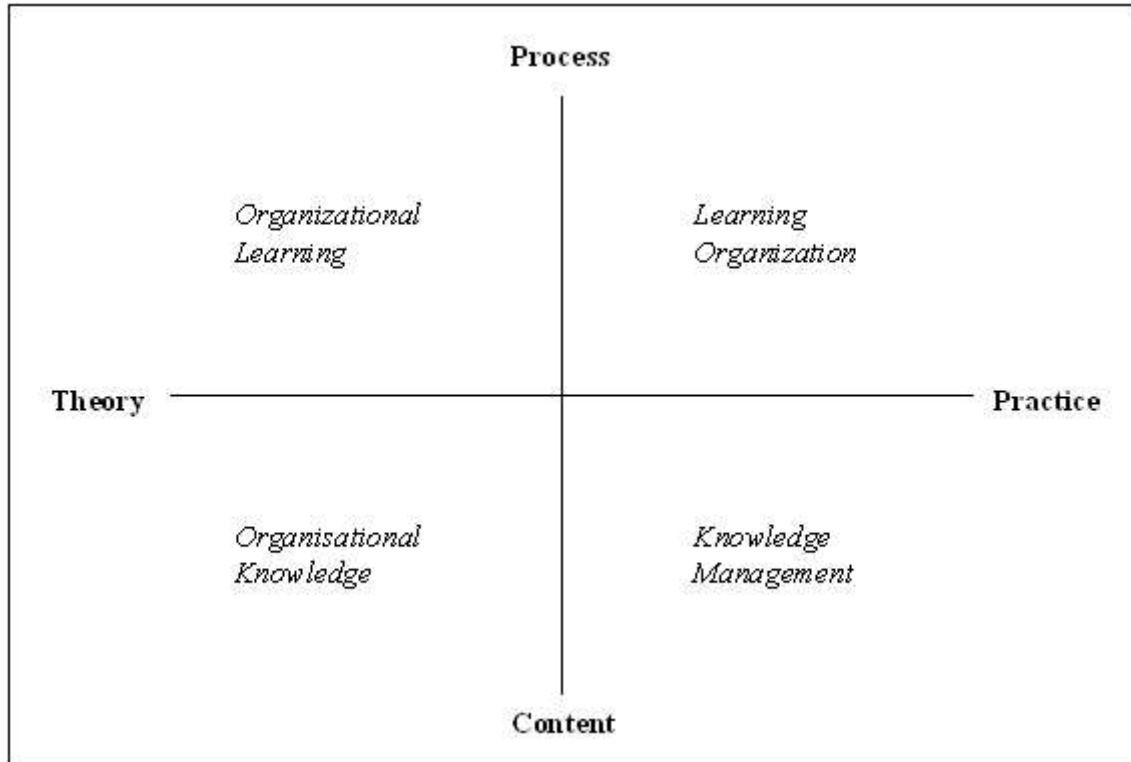


Figura 3. Mapa de tópicos de gestión del conocimiento.

2.2.5. Teorías y modelos sobre gestión del conocimiento.

El campo de la gestión del conocimiento o KM en inglés por la abreviatura de Knowledge management, puede ser vista como una parte integral de la amplitud del concepto de capital intelectual (Roos et al., 1997).

El problema del constructo de gestión del conocimiento no es nuevo. Según Roos et al. (1997), los autores utilizan el concepto "capital intelectual" como término paraguas. "Capital intelectual" es definido como la posesión de conocimiento, experiencia aplicada, organizacional, tecnología, relaciones con el cliente y habilidades profesionales que proporcionan una ventaja competitiva en el mercado. Por ello, analizaremos diferentes aspectos teóricos de este constructo (Mårtensson, 2000).

2.2.5.1. Teoría de redes sociales.

Esta teoría asume la interacción social como la base de la vida social y de las redes sociales como mecanismo a través del cual los individuos aprenden, entienden y atienden el manejo de las dificultades (Chae, Paradice, & Koch, 2005). Dentro de esta teoría se encuentra la perspectiva de la práctica social. Aquí la cognición es vista como un fenómeno mejor explicado por el procesamiento de información dentro de un individuo. Esta teoría enfatiza los procesos sociales y el entorno social en la comprensión del comportamiento individual.

Las empresas son insertadas en complejas redes de relaciones sociales como las asociaciones profesionales, la corporación de miembros y asociaciones de comercio. Esta teoría incluye la teoría de la fuerza y debilidad, la teoría del capital social. La literatura se ocupa principalmente de las relaciones entre dos o más actores sociales, así como el efecto de la relación en sus actividades de intercambio de información. La teoría del capital social investiga la importancia de las relaciones como un recurso para la acción social. La propuesta central del capital social es que "las redes de relaciones constituyen un recurso valioso para la conducción de los asuntos sociales, proporcionando a sus miembros capital de propiedad colectiva" (Nahapiet & Ghosgal, 1998, p. 243). Por lo tanto, las redes de relaciones fomentan el intercambio de conocimientos y la creación, ya que les dan a las personas acceso a otras personas de las que pueden adquirir conocimiento. La mayoría de los estudios de capital social relacionan la acumulación de capital social con efectos de rendimiento positivos y proporcionales. Los autores proponen dos estructuras de red que crean redes de capital social.

La teoría de la totalidad describe el capital social en función de las oportunidades. Coleman (1988) sostiene que las redes cerradas o densas son fuentes de capital social, ya que facilitan que las personas en la red confíen entre sí.

2.2.5.2. Teoría de generación de conocimiento organizacional.

Se basa en los procesos de comunicación del conocimiento. Distingue dos modelos: El conocimiento tácito y el explícito. El primero no se encuentra codificado en las empresas. Aquí están las experiencias de trabajo, las vivencias de los trabajadores, las vivencias emocionales, el know-how, creencias, etc. El conocimiento explícito es el codificado y que solo se transmite por sistemas de lenguaje formal. Aquí están los reportes, comunicados, estatutos, directivas, presentación, simulaciones, procesos, etc. (Gómez, Pérez, & Curbello, 2005).

2.2.5.3. Teoría de recursos.

Esta teoría relaciona los conceptos ligados a la gestión del conocimiento. Centra la generación de las capacidades o competencias fundamentales. Son los recursos intangibles. Esta teoría cobra fuerza en la década de los 90. Barney (1991) menciona que los recursos de una organización no son movibles. Esto implica que los recursos pueden ser de capital físico, humano y organizacional. Si una organización establece una ventaja corporativa sobre otro competidor y lo sostiene, equivale a un buen manejo de la gestión del conocimiento. Por otro lado, Grant (2016) reconoce los recursos de la empresa como la fuente primaria del beneficio empresarial. Él propone seis categorías que son los recursos financieros, humanos,

físicos, tecnológicos, organizacionales y de prestigio. Así mismo, destaca las capacidades como la ventaja competitiva. Una empresa puede establecer pautas de comportamiento y establecer reglas a través de rutinas organizacionales (Gómez, et al., 2005).

2.2.5.4. La visión de la empresa basada en el conocimiento.

Esta visión basada en el conocimiento (KBV) ejerció una poderosa influencia en el pensamiento académico sobre la naturaleza y las funciones de la empresa y sobre el papel y el contenido de la actividad de gestión. Esto, a su vez, tuvo una profunda influencia en los procesos y técnicas para gestionar el conocimiento dentro de las organizaciones, y en cómo deberían diseñarse las organizaciones para aumentar la eficacia con la cual se podría crear y aplicar el conocimiento. Las principales contribuciones a la KBV incluyen:

La demostración de Barney (1991) de que los límites verticales de las empresas podrían explicarse por las condiciones bajo las cuales se transfirió el conocimiento entre la empresa y su cliente (en contraste con las explicaciones de los costos de transacción vigentes).

Estos enfoques aún tienen que alcanzar el estado de una teoría de la empresa. Carecen tanto de su integración como de su capacidad para generar predicciones comprobables. Sin embargo, la KBV ha sido influyente tanto en la reformulación de nuestro pensamiento acerca de las características de la naturaleza como en la orientación de las prácticas de gestión del conocimiento (Grant, 2016).

2.2.5.5. La distribución de la autoridad de toma de decisiones.

Muy relacionado con el diseño de la estructura organizativa está la distribución de la autoridad de toma de decisiones dentro de una organización. Si bien la teoría organizacional tradicionalmente ha visto la delegación de la autoridad jerárquica como una compensación entre las ineficiencias de la toma de decisiones centralizada y los costos de agencia de la descentralización, la visión basada en el conocimiento enfatiza los méritos de la cooperación, ubicar la autoridad de decisión con el conocimiento necesario para tomar esas decisiones (Jensen y Meckling 1998). Si esto significa trasladar los derechos de decisión a las personas que poseen el conocimiento relevante, o viceversa, depende fundamentalmente de si el conocimiento relevante es tácito o explícito (Grant, 2016).

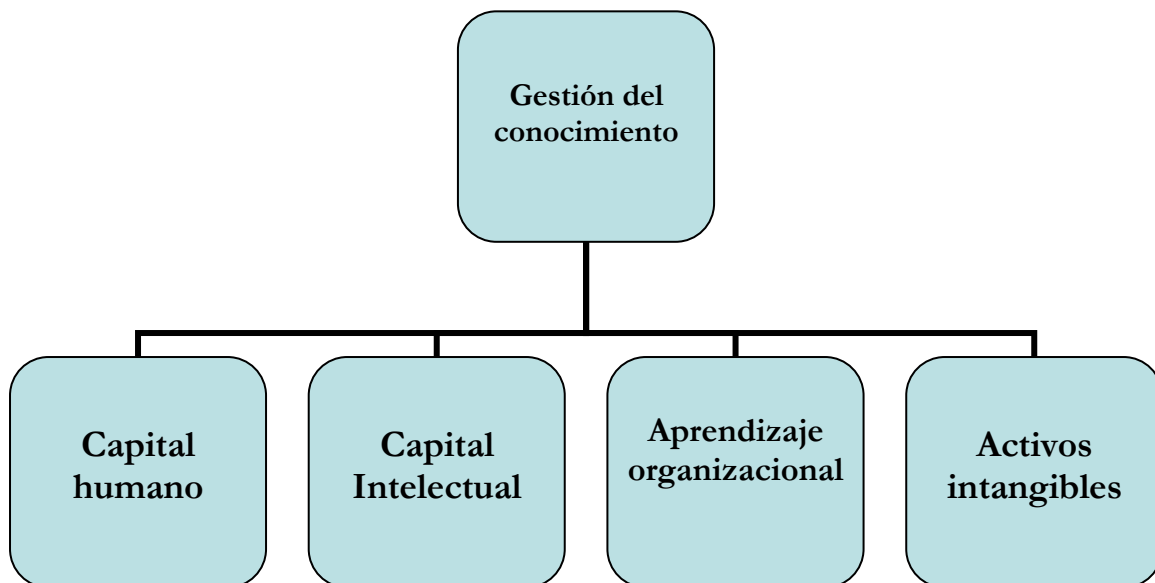


Figura 4. Diagrama de procesos

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

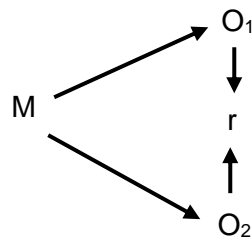
3.1. Tipo de estudio

El presente estudio corresponde al tipo de investigación correlacional, porque permite describir y analizar la relación entre el work engagement y la gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión (Hernández, Fernández y Baptista, 2015).

3.2. Diseño de investigación

De diseño no experimental de corte transversal, puesto que los datos fueron recolectados en un solo momento y no hubo manipulación de variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2015).

El esquema del presente diseño de investigación es el siguiente:



M = Muestra

O_1 = Work engagement

O_2 = Gestión del conocimiento

r = Relación de las variables de estudio

3.3. Definición de población y muestra

3.1. Delimitación espacial y temporal

La presente investigación se desarrolló en el campus de la Universidad Peruana Unión, ubicada a la altura del Km 19 de la carretera central, Lima – Chosica. El campus cuenta con una infraestructura moderna de material noble (aulas, biblioteca, áreas financieras, bienestar estudiantil) donde alberga a estudiantes de diversas regiones del Perú y el mundo, asimismo está rodeada de áreas verdes y zonas de espacios deportivos. El estudio se realizó durante 8 meses desde enero 2019.

3.4. Definición de la población

La población del estudio está constituida por los catedráticos de la Universidad Peruana Unión de todas las carreras profesionales, a tiempo completo en el año 2019.

3.5. Técnica de muestreo

Se utilizó un muestreo intencional, participaron del estudio 124 catedráticos (varones y mujeres) de la Universidad Peruana Unión, cuyas edades oscilaron entre 22 y 60 años.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se presentó al comité de ética institucional un perfil del proyecto de investigación en el que se detallaron los objetivos del estudio, solicitando así el permiso para el desarrollo del mismo.

El método de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron La escala de compromiso con el trabajo de Lupano et al. (2017) y El cuestionario de gestión del conocimiento de Ramos (2015), en el que estuvo incluida información sobre datos demográficos tales como el sexo, edad, facultad.

Posteriormente, teniendo la autorización para llevar a cabo la aplicación del instrumento, se coordinó con las unidades académicas a fin de recolectar la información. Estando con los docentes, se les dio las debidas instrucciones sobre cómo desarrollar la encuesta presentada y también sensibilizarlos sobre la aplicación de este y cómo les beneficiará según los resultados obtenidos. Al finalizar la aplicación, se les agradeció por su colaboración y tiempo dispuesto.

3.7. Instrumentos para la recolección de datos

La escala de work engagement (compromiso con el trabajo) de Lupano et al. (2017) está compuesto por 11 reactivos y deben ser respondidos a través de una escala tipo Likert de 1 al 5, donde 1 es Totalmente en desacuerdo y 5 Totalmente de acuerdo. El cuestionario ha demostrado adecuada validez y confiabilidad en diversos estudios (Rich, LePine & Crawford, 2010; Rothbard, 2001; Rothbard & Patil, 2012).

El cuestionario de gestión del conocimiento de Ramos está compuesto por 37 reactivos con 4 opciones de respuesta: Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De

acuerdo y Muy de acuerdo. El instrumento ha sido probado y garantiza su validez y confiabilidad en el contexto académico (Ramos, 2015).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los resultados descriptivos e inferenciales del estudio realizado.

4.1. Resultados

4.1.1. Resultados del análisis descriptivo del work engagement.

Seguidamente, se presenta los resultados descriptivos obtenidos a partir de una muestra de 124 docentes universitarios de la Universidad Peruana Unión, 2019.

Tabla 2. Niveles de work engagement y sus dimensiones de los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.

Variables	Wor engagement					
	Bajo		Promedio		Alto	
	n	%	n	%	N	%
Work engagement	43	34.7%	40	32.3%	41	33.1%
Atención	41	33.1%	55	44.4%	28	22.6%
Absorción	43	34.7%	38	30.6%	43	34.7%
Energía	4	3.2%	19	15.3%	101	81.5%

En la tabla 2, se observa que el 34.7% de los docentes universitarios presenta un nivel bajo de compromiso con el trabajo; el 32.3 %, un nivel promedio; y un 33.1%, un nivel alto. En cuanto a la dimensión Atención, el 44.4% de los catedráticos presenta un nivel promedio de engagement. En la dimensión Absorción se aprecia que el 34.7% de docentes se ubica en un nivel bajo como también un nivel alto. Respecto a la dimensión Energía, el 81.5% de catedráticos se ubica en un nivel alto.

4.1.2. Análisis comparativo de la work engagement según las variables sociodemográficas.

A continuación, la tabla 3, presenta los niveles de work engagement y sus dimensiones según sexo de los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.

Tabla 3. Niveles de work engagement y sus dimensiones, según sexo.

Variables	Categorías	Sexo			
		Masculino		Femenino	
		N	%	n	%
Work engagement	Bajo	28	22.6%	15	12.1%
	Promedio	25	20.2%	15	12.1%
	Alto	27	21.8%	14	11.3%
Atención	Bajo	25	20.2%	16	12.9%
	Promedio	33	26.6%	22	17.7%
	Alto	22	17.7%	6	4.8%
Absorción	Bajo	29	23.4%	14	11.3%
	Promedio	22	17.7%	16	12.9%
	Alto	29	23.4%	14	11.3%
Energía	Bajo	2	1.6%	2	1.6%
	Promedio	11	8.9%	8	6.5%
	Alto	67	54.0%	34	27.4%
	Total	80	64.5%	44	35.5%

Se observa en la Tabla 3, que tanto varones como mujeres se ubican en un nivel promedio bajo de work engagement (42.8% y 24.2%). De manera similar ocurre en las dimensiones atención (46.8% y 30.6%) y energía (42.8% y 24.2%). Mientras que en la dimensión absorción, ambos sexos se ubican en un nivel promedio (17.7% y 12.9% respectivamente).

Seguidamente, la Tabla 4 muestra los niveles de work engagement y dimensiones según estado civil de los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.

Tabla 4. Niveles de work engagement y sus dimensiones, según estado civil

Variables	Categorías	Estado civil					
		Soltero		Casado		Otro	
		n	%	n	%	N	%
Work engagment	Bajo	13	10.5%	28	22.6%	2	1.6%
	Promedio	14	11.3%	26	21.0%	0	0.0%
	Alto	7	5.6%	32	25.8%	2	1.6%
Atención	Bajo	13	10.5%	27	21.8%	1	0.8%
	Promedio	17	13.7%	35	28.2%	3	2.4%
	Alto	4	3.2%	24	19.4%	0	0.0%
Absorción	Bajo	11	8.9%	31	25.0%	1	0.8%
	Promedio	15	12.1%	22	17.7%	1	0.8%
	Alto	8	6.5%	33	26.6%	2	1.6%
Energía	Bajo	1	0.8%	3	2.4%	0	0.0%
	Promedio	8	6.5%	10	8.1%	1	0.8%
	Alto	25	20.2%	73	58.9%	3	2.4%
	Total	34	27.4%	86	69.4%	4	3.2%

La tabla 4 muestra que los docentes solteros presentan un nivel promedio de work engagement (11.3%), a diferencia de los docentes casados quienes se ubican en un nivel alto (25.8%). En cuanto a la dimensión Atención, tanto solteros como

casados presentan un nivel promedio (13.7% y 28.2% respectivamente). Sin embargo, al analizar la dimensión Absorción, los solteros se ubican en un nivel promedio (12.1%) y los casados en un nivel alto (26.6%). Respecto a la dimensión Energía, tanto solteros como casados se ubican en un nivel alto (20.2% y 58.9% respectivamente).

A continuación, la tabla 5 muestra los niveles de work engagement y dimensiones según facultad de los docentes de la Universidad Peruana Unión, 2019.

Tabla 5. Niveles de work engagement y sus dimensiones, según facultad

Variables	Categorías	Facultad									
		Teología		Ciencias Humana y Educación		Ciencias de la Salud		Ciencias empresariales		Ingeniería y Arquitectura	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Work engagement	Bajo	3	2.4%	13	10.5%	18	14.5%	2	1.6%	7	5.6%
	Promedio	7	5.6%	12	9.7%	11	8.9%	5	4.0%	5	4.0%
	Alto	3	2.4%	1	0.8%	9	7.3%	15	12.1%	13	10.5%
Atención	Bajo	1	0.8%	14	11.3%	18	14.5%	2	1.6%	6	4.8%
	Promedio	12	9.7%	12	9.7%	19	15.3%	6	4.8%	6	4.8%
	Alto	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	14	11.3%	13	10.5%
Absorción	Bajo	6	4.8%	15	12.1%	17	13.7%	0	0.0%	5	4.0%
	Promedio	0	0.0%	7	5.6%	10	8.1%	14	11.3%	7	5.6%
	Alto	7	5.6%	4	3.2%	11	8.9%	8	6.5%	13	10.5%
Energía	Bajo	0	0.0%	1	0.8%	3	2.4%	0	0.0%	0	0.0%
	Promedio	1	0.8%	4	3.2%	10	8.1%	1	0.8%	3	2.4%
	Alto	12	9.7%	21	16.9%	25	20.2%	21	16.9%	22	17.7%
	Total	13	10.5%	26	21.0%	38	30.6%	22	17.7%	25	20.2%

La tabla 5 muestra que los catedráticos de la Facultad de Teología presentan un nivel promedio de compromiso con el trabajo (5.6%), el 10.5% de los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación se ubica en un nivel bajo, lo mismo corre con los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud (14.5%). A diferencia de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales e Ingeniería y Arquitectura quienes se ubican en un nivel alto de work engagement (12.1% y 10.5% respectivamente). De manera similar ocurre en las dimensiones de la variable.

4.1.3. Resultados del análisis descriptivo de la variable Gestión del conocimiento.

Seguidamente, se presenta en la tabla 6, los niveles de gestión del conocimiento de los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019

Tabla 6. Niveles de gestión del conocimiento de los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.

Variables	Categorías	n	%
Gestión del conocimiento	Bajo	24	19.4%
	Promedio	60	48.4%
	Alto	40	32.3%
Creación del conocimiento	Bajo	29	23.4%
	Promedio	50	40.3%
	Alto	45	36.3%
Almacenamiento y transferencia del conocimiento	Bajo	29	23.4%
	Promedio	55	44.4%
	Alto	40	32.3%
Aplicación y uso del	Bajo	10	8.1%

conocimiento	Promedio	71	57.3%
	Alto	43	34.7%
	Total	124	100.0%

Al analizar la tabla 6, sobre la gestión de conocimiento por parte de los catedráticos, se observa que el 48.4% se ubica en un nivel promedio, de manera similar ocurre en las dimensiones de creación del conocimiento, almacenamiento y transferencia del conocimiento, aplicación y uso del conocimiento (40.3%, 44.4% Y 57.3% respectivamente).

4.1.4. Resultados del análisis descriptivo de gestión del conocimiento y variables demográficas.

Seguidamente, en la tabla 7 se logra observar los niveles de gestión de conocimiento de los docentes de la Universidad Peruana Unión, 2019.

Tabla 7. Niveles de gestión del conocimiento, según sexo.

Variables	Categorías	Sexo			
		Masculino		Femenino	
		n	%	n	%
Gestión del conocimiento	Bajo	21	16.9%	3	2.4%
	Promedio	31	25.0%	29	23.4%
	Alto	28	22.6%	12	9.7%
Creación del conocimiento	Bajo	20	16.1%	9	7.3%
	Promedio	28	22.6%	22	17.7%
	Alto	32	25.8%	13	10.5%
Almacenamiento y transferencia del conocimiento	Bajo	25	20.2%	4	3.2%
	Promedio	29	23.4%	26	21.0%
	Alto	26	21.0%	14	11.3%

Aplicación y uso del conocimiento	Bajo	10	8.1%	0	0.0%
	Promedio	40	32.3%	31	25.0%
	Alto	30	24.2%	13	10.5%
	Total	80	64.5%	44	35.5%

Se aprecia en la tabla 7 que, tanto varones como mujeres, presentan un nivel promedio en cuanto a la gestión del conocimiento (25% y 23.4% respectivamente), de manera semejante se evidencia en las dimensiones de creación del conocimiento, almacenamiento y transferencia del conocimiento y aplicación y uso del conocimiento.

A continuación, la tabla 8 muestra los niveles de gestión del conocimiento según estado civil de los docentes de la Universidad Peruana Unión, 2019.

Tabla 8. Niveles de gestión del conocimiento, según estado civil.

Variables	Categorías	Estado civil					
		Soltero		Casado		Otro	
		n	%	n	%	n	%
Gestión del conocimiento	Bajo	9	7.3%	15	12.1%	0	0.0%
	Promedio	20	16.1%	38	30.6%	2	1.6%
	Alto	5	4.0%	33	26.6%	2	1.6%
Creación del conocimiento	Bajo	13	10.5%	15	12.1%	1	0.8%
	Promedio	16	12.9%	33	26.6%	1	0.8%
	Alto	5	4.0%	38	30.6%	2	1.6%
Almacenamiento y transferencia del conocimiento	Bajo	10	8.1%	19	15.3%	0	0.0%
	Promedio	19	15.3%	34	27.4%	2	1.6%
	Alto	5	4.0%	33	26.6%	2	1.6%
Aplicación y uso del conocimiento	Bajo	2	1.6%	8	6.5%	0	0.0%
	Promedio	19	15.3%	51	41.1%	1	0.8%

Alto	13	10.5%	27	21.8%	3	2.4%
Total	34	27.4%	86	69.4%	4	3.2%

Se muestra en la tabla 8 que los catedráticos solteros y casados presentan un nivel promedio de gestión del conocimiento (16.1% y 30.6% respectivamente). De manera similar ocurre en sus dimensiones.

Seguidamente, la tabla 9 muestra los niveles de gestión del conocimiento según facultad de la Universidad Peruana Unión, 2019.

Tabla 9. Niveles de gestión del conocimiento, según facultad.

Variables	Categorías	Facultad									
		Teología		Ciencias Humanas y Educación		Ciencias de la Salud		Ciencias empresariales		Ingeniería y Arquitectura	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gestión del conocimiento	Bajo	7	5.6%	3	2.4%	5	4.0%	1	0.8%	8	6.5%
	Promedio	3	2.4%	21	16.9%	19	15.3%	9	7.3%	8	6.5%
	Alto	3	2.4%	2	1.6%	14	11.3%	12	9.7%	9	7.3%
Creación del conocimiento	Bajo	3	2.4%	8	6.5%	6	4.8%	1	0.8%	11	8.9%
	Promedio	8	6.5%	15	12.1%	17	13.7%	9	7.3%	1	0.8%
	Alto	2	1.6%	3	2.4%	15	12.1%	12	9.7%	13	10.5%
Almacenamiento y transferencia del conocimiento	Bajo	7	5.6%	3	2.4%	7	5.6%	2	1.6%	10	8.1%
	Promedio	4	3.2%	22	17.7%	17	13.7%	4	3.2%	8	6.5%
	Alto	2	1.6%	1	0.8%	14	11.3%	16	12.9%	7	5.6%
Aplicación y uso del conocimiento	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	2	1.6%	0	0.0%	8	6.5%
	Promedio	10	8.1%	15	12.1%	22	17.7%	17	13.7%	7	5.6%
	Alto	3	2.4%	11	8.9%	14	11.3%	5	4.0%	10	8.1%
	Total	13	10.5%	26	21.0%	38	30.6%	22	17.7%	25	20.2%

Se muestra en la tabla 9 que los docentes de la Facultad de Teología presentan un nivel bajo de gestión del conocimiento (5.6%), a diferencia de los catedráticos de

las otras facultades quienes se ubican en un nivel promedio y alto, de manera similar ocurre en la dimensión Almacenamiento y transferencia del conocimiento. Sin embargo, en la creación del conocimiento y aplicación y uso del conocimiento los catedráticos de todas las facultades se ubican en un nivel promedio y alto.

4.1.5. Prueba de normalidad de funcionamiento work engagement y gestión del conocimiento.

A continuación, la tabla 10 sobre la distribución de los datos.

Tabla 10. Prueba de bondad de ajuste a la curva normal para las variables de estudio.

Instrumentos	Variable	Media	D.E.	K-S	p
Work engagement	Atención	11,99	1,998	,185	0,000
	Absorción	14,05	3,039	,147	0,000
	Energía	16,94	2,185	,179	0,000
Gestión del conocimiento	Creación del conocimiento	26,62	3,014	,148	0,000
	Almacenamiento y transferencia del conocimiento	73,27	7,850	,080	0,050

La tabla 10 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (K-S), en la que se aprecia que el work engagement, gestión del conocimiento y sus dimensiones no presentan una distribución normal, dado que el coeficiente obtenido (K-S) no es significativo ($p < 0.05$). Por tanto, para el análisis de correlación se empleará estadística no paramétrica.

4.1.6. Resultados sobre la relación entre work engagement y gestión del conocimiento.

Por último, se muestra los análisis de correlación entre work engagement y gestión del conocimiento.

Tabla 11. Coeficientes de correlación entre work engagement, sus dimensiones y gestión del conocimiento.

Variable predictora y dimensiones	Gestión del conocimiento	
	r	p
Work engagement	.187**	.037
Atención	.223**	.013
Absorción	.238*	.008
Energía	.101 ^{ns}	.264

** La correlación es significativa a nivel 0.01

* La correlación es significativa a nivel 0.05

La tabla 8 muestra, a través del análisis de correlación, que existe una relación directa y significativa entre engagement y gestión del conocimiento ($r = .187^{**}$, $p = 0.037$). De manera semejante ocurre en la correlación entre atención y gestión del conocimiento ($r = .187^{**}$, $p = 0.037$), absorción y gestión del conocimiento ($r = .187^{**}$, $p = 0.037$). Sin embargo, al analizar la dimensión Energía con gestión del conocimiento, se aprecia que no existe relación significativa ($r = .101$, $p = 0.264$).

4.2. Discusión

Actualmente, la teoría organizacional está reestructurando fuertemente sus tópicos relacionados al compromiso organizacional (Keyko, Cummings, Yonge, &

Wong, 2016) con respecto a la gestión del conocimiento, los cuales impactan fuertemente en el desarrollo organizacional (Lupano & Waisman, 2018).

Por ende, el objetivo de esta investigación fue determinar si existe relación significativa entre work engagement y gestión del conocimiento en los docentes de la Universidad Peruana Unión, 2019. Se encontró que el work engagement de los docentes se asocia significativamente con la gestión del conocimiento; este hallazgo se asemeja a lo reportado por Dávila de León & Jiménez (2014) quienes encontraron que el work engagement se relaciona con la gestión del conocimiento; así mismo, Collantes & Cuenca (2018) reportaron que el compromiso organizacional guarda directa relación con la comunicación asertiva. Por otro lado, Chiang, Núñez, Martín, & Salazar (2010) encontraron que, en relación al compromiso organizacional, no existen diferencias entre hombres y mujeres, lo cual concuerda con los reportes encontrados en esta investigación.

Respecto a la dimensión Atención, se halló que se relaciona significativamente con la gestión del conocimiento. Este hallazgo es diferente a lo encontrado por Böhrh Solares, y Romero (2014) quienes sostienen que el compromiso organizacional tiene más relación con el factor Tiempo como son la edad y la antigüedad; los datos reportados por el investigador recalcan que el factor activo en work engagement es la atención y que los docentes obtuvieron los niveles adecuados; probablemente esto se deba a la presencia de estímulos asociados al proceso de involucramiento de personal que la institución ha venido empleando en los últimos años.

En cuanto a la dimensión Absorción, esta se relaciona significativamente con la gestión del conocimiento; de manera similar reporta el estudio de Araque, Sánchez

y Uribe (2017). Por su parte, Torres & Torres (2014) enfatizan que es el marketing interno el mayor influyente al compromiso organizacional. Asimismo, Salvador & Sánchez (2018) sostienen que los docentes observan una relación directa entre el liderazgo de los administradores y el compromiso organizacional.

Con respecto a la dimensión Energía, esta no se asocia significativamente con la gestión del conocimiento; esto en la medida que los docentes reportan que el sobre esfuerzo en el desarrollo de sus actividades laborales no tiene impacto en el proceso de gestión del conocimiento, y cuando el docente quiere mantener un bajo esfuerzo, esta no es reportada negativamente en la variable Gestión del conocimiento (Mejía, et al., 2018).

El propósito de este estudio pretendió ser una herramienta de ayuda para el área de gestión del talento humano, así como para las áreas académicas, en las cuales, los resultados permiten tomar decisiones para luego ser implementadas en los equipos laborales.

Los resultados del estudio indican que existe una relación directa y significativa entre engagement y gestión del conocimiento, atención y gestión del conocimiento y absorción y gestión del conocimiento; pero la dimensión Energía no se relaciona significativamente con gestión del conocimiento. Estos resultados se encuentran en línea con la investigación de Bakker y Demerouti (2008), este modelo conocido como JD R, en el cual las demandas laborales tienen dos aristas que son los recursos laborales y los recursos de personal, y que tienen un impacto en el work engagement como es la fuerza, la dedicación y la absorción lo que produce un rendimiento tanto externo como interno.

Esto indica que estas dimensiones influyen positivamente, al menos en dos dimensiones; si su valor aumenta en atención y absorción, también aumenta moderadamente la gestión del conocimiento, en sus dimensiones de creación del conocimiento, almacenamiento y transferencia de conocimiento y aplicación y uso de conocimiento. Mediante el compromiso organizacional, en la gestión del conocimiento se observa una orientación positiva. Esto es consistente con lo reportado por Vásquez (2010). Asimismo, estos resultados están en línea con lo analizado por otros investigadores (Bakker & Demerouti, 2008; Calvo, 2018)

En cuanto a los resultados sobre la dimensión Energía, ($r = .101$, $p = 0.264$) se reporta que no se relaciona con la gestión del conocimiento. Resultados similares se encuentran en los estudios de Silvestre (2016), sin embargo, es diferente a lo reportado por Böhr, Romero, & Díaz Bretones (2014) quienes mencionan que la energía es completamente diferente en las diferentes áreas organizacionales; por ello, es necesario seguir haciendo más análisis para encontrar los factores que pueden elevar el nivel de energía en el contexto organizacional.

Los resultados de este estudio también revelan en un 48.4%, un nivel promedio con respecto a la variable Gestión del conocimiento, con respecto a la variable creación del conocimiento, muestran un nivel alto en un 36.3%, y 44.4% y 57.3% respectivamente en los niveles promedio de las dimensiones Almacenamiento, Transferencia del conocimiento y Aplicación y uso del conocimiento.

Asimismo, en cuanto a estado civil muestra que los casados tienen mejores niveles de compromiso organizacional frente a los solteros, en la dimensión Atención, los casados muestran un nivel alto (19.4%) comparado con los solteros

(3.2%). Lo mismo en la dimensión Absorción, los casados muestran un 26.6% en el nivel alto comparado con un 6.5% de los solteros. Por último, en la dimensión Energía, los casados muestran un 58.9% comparado con el 20.2% de los solteros en el nivel alto.

Se ha demostrado continuamente que el compromiso organizacional tiene una relación significativa con los resultados organizacionales. De la misma forma se ha corroborado, en numerosos estudios con miles de participantes (Arciniega, 2002), la relación entre una mayor compromiso laboral y mayor nivel de gestión del conocimiento. Es necesario destacar que compromiso organizacional juega un papel importante en la toma de decisiones organizacionales, esto puede ir desde las dimensiones de atención, absorción o energía en la evaluación de maestros. Por ello, este estudio recalca la importancia de entender la relación del compromiso laboral con la gestión del conocimiento para garantizar una medición precisa y resultados equitativos.

Aunque se trabajó con instrumentos estandarizados es probable que en su aplicación a la muestra seleccionada hayan existido falencias; sin embargo, la incorporación de soluciones para mejorar los resultados está acorde a lo trabajado (Vásquez, 2010).

Se tuvieron algunas limitaciones metodológicas con respecto a los criterios de búsqueda y a los análisis estadísticos. En cuanto a la revisión teórica, se excluyeron algunos estudios en inglés, pese a la enorme cantidad de estudios en los Estados Unidos y países de habla inglesa. De manera similar, los criterios de inclusión y de exclusión no permitieron ampliar la muestra de docentes lo que hubiera permitido

una mayor precisión. Asimismo, se careció de una data de todos los docentes universitarios en sus tres campus. Debido a esto, es posible que los resultados del análisis actual no representen completamente las variables analizadas.

Así mismo, debido al crecimiento exponencial en esta área, existe la posibilidad de otros estudios de work engagement no publicados con resultados diferentes o contradictorios. En relación a los modelos teóricos analizados, es importante establecer que los individuos pueden ser afectados por niveles más altos en niveles de compromiso laboral, comparado con los individuos propensos a niveles bajos en gestión del conocimiento. Estos podrían ser considerados como situaciones diferenciadas del estudio que afectan los resultados. La revisión del estado del arte otorga mucha información sobre las variables estudiadas, sin embargo, este estudio es aplicado en una institución privada con un amplio énfasis en los aspectos confesionales que hacen singular su organización.

El presente estudio, con un diseño descriptivo correlacional adecuado y con una muestra representativa, encuentra múltiples factores que deben ser considerados para futuros estudios. Diversos autores corroboran largamente los conceptos de relación entre work engagement y gestión del conocimiento. Además, mencionan que existe una relación positiva entre las dimensiones de work engagement y gestión del conocimiento en los trabajadores (Pérez & Pedraza, 2019).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Luego del análisis realizado de las encuestas y la discusión del trabajo de investigación titulado “Work engagement y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019” se registran las siguientes conclusiones.

1. Respecto al objetivo general, se encuentra que el work engagement se relaciona ($p_value=0.037$) con gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.
2. Respecto al primer objetivo específico, se encontró que la dimensión Atención se relaciona significativamente ($p_value < 0.013$) con la gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.
3. Respecto al segundo objetivo específico, se encontró que la dimensión Absorción sí se relaciona significativamente ($p_value=0.008$) con la gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.

4. Respecto al cuarto objetivo específico, se encontró que la dimensión Energía no se relaciona significativamente ($p_value= 0.264$) con la gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.

5.2. Recomendaciones

Luego de haber concluido el presente estudio se plantean las siguientes recomendaciones:

1. En el análisis realizado de la variable work engagement y gestión del conocimiento, se observa que la dimensión Energía no está correlacionada significativamente con gestión del conocimiento. Por ello, se recomienda realizar estudios similares con el objetivo de encontrar los factores que favorecen o desfavorecen el tema objetivo de este estudio.
2. Se recomienda ampliar la muestra a las filiales de la Universidad Peruana Unión para obtener no solo mayores niveles de significancia, sino hacer más relevante el estudio.
3. Asimismo, se encontró abundante producción científica sobre las variables estudiadas, principalmente en inglés, se tiene alguna difusión de trabajos originales en castellano que aborden el tema de work engagement y gestión del conocimiento, por eso la necesidad de realizar estudios exploratorios y de diagnóstico en las instituciones universitarias, atendiendo a su diversidad.

4. Es necesario observar a otras instituciones particulares con un contexto denominacional o no, con el fin de analizar sus experiencias en torno al manejo de sus compromisos laborales y su gestión del conocimiento.
5. Se recomienda al Área de Gestión del talento humano desarrollar estudios similares que brinden asesoría y capacitación en las áreas de work engagement y gestión del conocimiento.
6. Se recomienda realizar más estudios y analizar otras variables latentes para mejorar los índices del compromiso laboral y de gestión del conocimiento, además de las variables aquí estudiadas.
7. Se recomienda ampliar y profundizar la investigación aquí expuesta, porque las variables consideradas son importantes, además, investigación adicional sobre las causas del compromiso laboral, así como las intervenciones para conocer los procesos de gestión del conocimiento.
8. Se recomienda a los educadores que adopten un enfoque de intervención que incluya un programa en el cual se fortalezcan las dimensiones tanto de compromiso laboral como de la gestión del conocimiento.
9. Existen varias limitaciones metodológicas que caracterizan muchos estudios publicados hasta la actualidad, específicamente en relación a la medición de work engagement. Por ello, se espera realizar estudios de revisión sistemática que puedan servir como una guía para nuevas líneas de investigación prometedoras que aún no se han estudiado.

Lista de referencias

- Al-Emran, M., Mezhuyev, V., Kamaludin, A., & Shaalan, K. (2018). The impact of knowledge management processes on information systems: A systematic review. *International Journal of Information Management*, 43, 173–187. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2018.08.001
- Araque, D. L., Sánchez, J. M., & Uribe, A. F. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 95–101. doi:10.1016/j.estger.2016.12.005
- Araya-Guzmán, S., Ramírez, P., & Barra, A. (2019). Explorando la relación entre Gestión del Conocimiento y el Rendimiento Organizativo en Instituciones de Educación Superior Universitaria. *Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, 17(February), 947–959.
- Arciniega, L. (2002). Compromiso organizacional México; Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta. *Dirección estratégica*, (jul-agost), 21–23.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17, 99-120.
- Böhrt, R., Romero, C., & Díaz, F. (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 12(2), 227–245. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612014000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Böhrt, R., Solares, L., & Romero, C. (2014). Evolución del contato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la antigüedad. *Ajayu*, 12(1), 33–63. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612014000100003&script=sci_arttext
- Calvo, O. (2018). La Gestión del conocimiento en las organizaciones y las Regiones: Una Revisión de la Literatura. *Tendencias*, 19(1), 140–163.

<https://doi.org/10.22267/rtend.181901.91>

- Cameron, K. S., & Winn, B. (2012). Virtuousness in Organizations. In: K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *THE OXFORD HANDBOOK OF POSITIVE ORGANIZATIONAL SCHOLARSHIP* (pp. 231-243). New York: Oxford University Press.
- Chae, B., Paradice, D., & Koch, H. (2005). Exploring knowledge management using network theories: questions, paradoxes and prospects. *Journal of Computer Information Systems*, 45(4), 62–74. doi: 10.1080/08874417.2005.11645857.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. J., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad*, 28(40), 90–100. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=57492598&lang=es&site=ehost-live>
- Cameron, K. S., Brighth, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationship between organizational virtuosness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 1-24. doi:10.1177/0002764203260209
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. J., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad*, 28(40), 90–100. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=57492598&lang=es&site=ehost-live>
- Choo, C. (2002). *Information management for the intelligent organization: the art of scanning the enviroment*. *American Society for the Information Science and Tecnology*, 1, 320-328
- Collantes, E., & Cuenca, N. (2018). *Compromiso organizacional y comunicación asertiva de los docentes de la I . E Mercedes Cabello Carbonera UGEL 02, Lima* (Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14399/Collantes_IE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Consuelo, S. M., Rosales, R., Osuna, N., Ramírez, M., Hilda, R., & Sevilla, M. (2019). Complejidad y gestión del conocimiento e innovación. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 17(1), 1073–1082. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10863>

- Çubukçu, Z., Özenbaş, D. E., Çetinkaya N., Derya, S. A. T. I. & Şeker, Ü. Y. (2012). Values That Teachers Should Have From Perspectives Of Principals, Teachers, Students And Parents. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(1), 25-38.
- Davenport, T., & Prusak, L. (2001). *Conocimiento en acción*. Brasil. Prentice Hall.
- Dávila de León, C., & García, G. J. (2014). Pertenencia constructo y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32(2), 272–302.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499
- Diario Gestión (2016). *Management y empleo*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>
- Eğriboyun, D. (2014). The relation between organizational trust and organizational support perceptions of the administrators and teachers who are charged in secondary education schools. *Kafkas University Journal of the Institute of Social Sciences*, 14(14), 329-363.
- García, A. R. (2012). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores Región Norte 2012*. 57.
- Gómez, D., Pérez, M., & Curbello, I. (2005). Gestión de conocimiento y su importancia en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 26(2), 11. <https://doi.org/10.22430/21457778.379>
- Gouldner, A. (1960). *The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement*. Washington: University at St. Louis.
- Grant, R. (2016). *Knowledge Management Theories*. doi: 10.1057/9781137007728
- Gülbahar, B. (2017). The Relationship between Work Engagement and Organizational Trust: A Study of Elementary School Teachers in Turkey. *Journal of Education and Training Studies*, 5(2), 149-159. doi: 10.11114/jets.v5i2.2052
- Hakanen, J., Bakker, A. B. y Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *The Journal of School Psychology*, 43, 495-513. doi: 10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2015). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, B. E., Ruiz, A. M., Ramírez, V., Sandoval, S. J., & Méndez, L. C. (2018).

Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16). <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>

Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O., & Wong, C. A. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 61, 142–164. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.06.003>

KNOCO. (2014). *Knowledge-management-FAQ*. Retrieved from <http://www.knoco.co.uk/knowledge-management-FAQ.htm#What%20is%20Knowledge%20Management?>

Lupano, M. L., & Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, 18(2), 77–89. doi: 10.18682/pd.v18i2.808

McAdam, R., & McCreedy, S. (1999) A critical review of knowledge management models. *The Learning Organization*. 6(3), 91-10. doi. org/10.1108/09696479910270416

Mårtensson, M. (2000). A critical review of knowledge management as a management tool. *Journal of Knowledge Management*, 4(3), 204–216. doi: 10.1108/13673270010350002

Martínez, M., Vega, J. E., & Eternod, V. (2018). La influencia del compromiso organizacional y orientación al aprendizaje sobre la innovación en las PYMES. *Contaduría y Administración*, 63(3), 1–19. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1411>

Medina-Nogueira, D., Nogueira-Rivera, D., Medina-León, A., Medina-Nogueira, Y. E., & Assafiri-Ojeda, Y. (2018). Modelo conceptual para la gestión del conocimiento mediante el observatorio. *Ingeniería Industrial*, 39(3), 283–290. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000300283

Mejía, A. M., Vesga, A., & Gaviria, M. (2018). Gestión del conocimiento científico en la Universidad de Antioquia: integración de herramientas para la formulación de una estrategia. *Innovar*, 28(69), 71–84. <https://doi.org/10.15446/innovar.v28n69.71697>

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z.

Meyer, J. P., Allen, N. J. & Topolnysky, L. (1998). Commitment in a changing world of work. *Industrial-Organizational Psychology and Emerging Needs of the*

Canadian Workplace, 39(1-2), 83-93.

Moros, H., & Díaz, M. (2005). *Selección de lecturas de Psicología Organizacional II*. La Habana: Feliz Varela

Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento: cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. México: Oxford.

Ocholla, D. (2011). An Overview of Issues, Challenges and Opportunities of Scholarly Publishing in Information Studies in Africa. *African Journal of Library, Archives and Information Science*, 21(1), 1-16. Retrieved <https://www.questia.com/library/journal/1G1-256864528/an-overview-of-issues-challenges-and-opportunities>

O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>

Pérez, R. (2015). *Motivación y compromiso organizacional en el personal administrativo de las universidades limeñas* (Pontificia Universidad Católica del Perú). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Pérez, J., & Pedraza, N. (2019). Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana. *Investigación en sistemas de gestión*, 11, 1, p. 37-53, doi: 10.15332/s2145-1389.2019.0001.02.

Pinto, M. (2012). *Desarrollo organizacional. Red tercer milenio*. Recuperado de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_organizational.pdf

Pinar Ródenas, J. (2010). *Medidas basadas en cuantiles: inferencia y aplicaciones en teoría de riesgos* (Universidad de Murcia). Recuperada de <https://www.um.es/web/matematicas/tesis-doctoral-de-jose-francisco-pinar-rodenas-2010>

Ramos, E.M. (2015). *Caracterización Política y laboral y gestión del conocimiento en trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua*. Tesis doctoral. Universidad Nacional San Agustín, Arequipa, Perú.

Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects On Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-

635. doi: 10.5465/amj.2010.51468988

- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655–84. doi.org/10.2307/3094827
- Rothbard, N. P. & Patil, S. V. (2012). Being There: Work Engagement and Positive Organizational Psychology. En K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 231-243). New York: Oxford University Press.
- Rousseau, J. (1990). *Sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres*. Madrid: Alianza Editorial.
- Rosentha-Sabroux, C., Grundstein, M., & Lafrate, F. (2008). *A Knowledge Worker Desktop Model (KWDM) Applied to Decision Support System*. New York: Encyclopedia to appear.
- Roos, J., Roos, G., Dragonetti, N., & Edvinsson, L. (1997). *Intellectual capital: navigating in the new business landscape*. Macmillan: Houndsmills.
- Sancak, Ö. (2016). *A research to determine the relationship between organizational trust and organizational commitment*. Pamukkale: University Sosyal Sciences Institute.
- Salvador, E. M., & Sánchez, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115–124. doi: 10.18271/ria.2018.335
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tng=es.
- Silvestre del Rosario, C. (2016). *Modelo de factores predictores de la calidad de vida y compromiso validado en miembros de la iglesia adventista de la Asociación Dominicana del Sureste*. Universidad de Montemorelos.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917. doi: 10.1002/job.595
- Tajfel, H., y Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. En W.G. Austin y S. Worchel (Eds.): *The Social Psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks- Cole.

- Tejedo-Romero, F., & Ferraz Esteves Araujo, J. F. (2018). Estrategia de gestión y divulgación del capital intelectual: influencia del gobierno corporativo. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1–18. doi: 10.22201/fca.24488410e.2018.1236
- Torres, L. (2018). Gestión del conocimiento, clave en la organización. *Revista Gestión de las personas y tecnología*, (32), 54–67.
- Torres, V, M., & Torres L, M. (2014). Relación entre marketing interno y el compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa pública de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 17(1), 209–226.
- Tümkiye, S., & Uştu, H. (2016). A research on primary school teachers: the relationship between exhaustion and occupational commitment. *Journal of Mersin University Education Faculty*, 12(1).
- Varona, M. F. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *Diálogos de la Comunicación* 35, 68-77. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2700637>
- Vásquez, F. (2010). Modelo de gestión del conocimiento para medir la capacidad productiva en grupos de investigación. *Ciencia Docencia y Tecnología*, 21(41), 101–125. Recuperado de <http://www.redalyc.org/redalyc/pdf/145/14515335005.pdf>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. y Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121-141. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121

Anexo 1. Propiedades psicométricas de la escala de work engagement

Consistencia interna

En la Tabla 1, se observa las estimaciones de la confiabilidad a partir de una muestra de 60 docentes universitarios. El coeficiente Alpha de Cronbach supera el 0.70 para la Escala de work engagement, indicando que el instrumento presenta consistencia interna.

Tabla 1

Índice de consistencia interna mediante el Alpha de Cronbach.

	Nº de ítems	Alpha
Escala Total	11	.867
Atención	3	.702
Absorción	4	.700
Energía	4	.700

Validez de constructo

La tabla 2 muestra que existe relación significativa entre work engagement y sus dimensiones (correlación Producto-Momento de Pearson), confirmando así que la escala presenta validez de constructo.

Tabla 2

Correlaciones entre dimensiones.

	Work engagement	
	r	p
Atención	.896**	.000
Absorción	.940**	.000
Energía	.940**	.000

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

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

Anexo 2. Propiedades psicométricas de la escala de gestión del conocimiento

Consistencia interna

En la Tabla 3, se aprecia que el coeficiente Alpha de Cronbach supera el 0.70 para la escala de gestión del conocimiento, indicando que el instrumento es confiable.

Tabla 3

Índice de consistencia interna mediante el Alpha de Cronbach.

	Nº de ítems	Alpha
Escala Total	36	.923
Creación del conocimiento	8	.839
Almacenamiento y transferencia del conocimiento	24	.896
Aplicación y uso del conocimiento	4	.817

Validez de constructo

La tabla 4 muestra que existe relación significativa entre gestión del conocimiento y sus dimensiones (correlación Producto-Momento de Pearson), confirmando así que la escala presenta validez de constructo.

Tabla 4

Correlaciones entre dimensiones.

	Gestión del conocimiento	
	r	p
Creación del conocimiento	.874**	.000
Almacenamiento y transferencia del conocimiento	.980**	.000
Aplicación y uso del conocimiento	.368**	.000

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

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



Anexo 3: Criterio de jueces

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

3. ¿El instrumento posibilita recoger información sobre los indicadores y las dimensiones de la operacionalización de las variables?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

4. ¿Las preguntas son claras y precisas?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

5. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

6. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se Obtendrían datos también similares?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

7. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

8. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

9. Recomendaciones

Fecha: _____

Validado por: _____

Gracias!!!

Anexo 3. Escala de work engagement

INSTRUCCIONES

Apreciado amigo(a) ésta encuesta es estrictamente confidencial y anónima, servirá como información para tomar decisiones importantes para la mejora institucional.

DATOS GENERALES

Sexo: Masculino Femenino Edad: _____

Estado Civil: Soltero Casado Otro (especifique) _____

Condición laboral: Contratado Empleado Dedicación exclusiva

A continuación se presenta un conjunto una serie de frases que permite hacer una descripción de cómo percibe a la organización en la que trabaja. Por favor responda con sinceridad las siguientes preguntas marcando con una equis (x) y/o llene los espacios donde corresponda, y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

N°	Items	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Paso mucho tiempo pensando en mi trabajo					
2	Realizo con mucho esfuerzo mi trabajo					
3	Cuando estoy trabajando me siento abstraído en lo que hago					
4	Cuando estoy trabajando, a menudo pierdo la noción del tiempo					
5	Dedico mucha energía a mi trabajo					
6	Nada me distrae cuando estoy trabajando					
7	Me concentro mucho en mi trabajo					
8	Me esfuerzo lo más que puedo para completar mi trabajo					
9	Realizo con intensidad mi trabajo					
10	En mi trabajo, a menudo "me dejo llevar" por lo que estoy haciendo					

11	Presto mucha atención a mi trabajo					
----	------------------------------------	--	--	--	--	--

Anexo 4. Cuestionario sobre Gestión del Conocimiento

Indicaciones:

Estimado docente, a continuación presentamos los ítems para ser respondidos de acuerdo a su apreciación, de manera que solicitamos responder con mayor sinceridad del caso, pues los resultados nos permitirán tener una mejor comprensión sobre el tema en estudio. Es completamente anónima.

Nº	Afirmaciones	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Participo proponiendo ideas en la elaboración del proyecto educativo de mi escuela.				
2	Conozco los valores que propone mi escuela.				
3	Formo a nuestros alumnos en los valores programados en el proyecto educativo.				
4	En mi escuela, cuento con los recursos adecuados para enseñar				
5	La educación que brindo es de buena calidad				
6	Me siento identificado (a) con mi escuela.				
7	Estoy satisfecho(a) con la forma como aquí se enseña.				
8	Yo matricularía a mis hijos y/o sobrinos en esta escuela.				
9	En mi escuela, existe un ambiente agradable que favorece el aprendizaje.				
10	Uso la plataforma virtual para seleccionar los conocimientos propios en clase.				
11	Hace uso de blogs para almacenar conocimientos de temas tratados en clase.				
12	Archiva en carpetas virtuales, temas de conocimiento de acuerdo a área trabajada				
13	En esta escuela, se programan actividades interesantes de formación, en función de las necesidades de los alumnos.				

14	En esta escuela los alumnos son bien acogidos.				
15	Transfiero conocimiento a través de la página Web de la Institución.				
16	Realizo proyectos de transferencia de conocimiento, utilizando el internet.				
17	Existe buena relación entre profesores y alumnos.				
18	En mi escuela el personal(profesores, equipo técnico pedagógico, etc. dispone de tiempo para interactuar y preparar trabajo coordinado)				
19	La organización y funcionamiento de mi escuela son buenos. (Programación de actividades, orden, cumplimiento de normas, horarios, uso y cuidado de materiales, etc.).				
20	Promuevo el trabajo de equipo al realizar las exposiciones en Power Point.				
21	Hago uso de las computadoras xo para comunicarse en comunidades escolares de Intranet.				
22	Mis colegas reconocen mis dificultades y progresos y me los comunican oportunamente.				
23	Nuestra escuela proporciona formación, tanto en conocimientos como en otros aspectos (Valóricos, sociales afectivos etc.)				
24	Realizo el empoderamiento de mis alumnos en el trabajo de internet a través de la búsqueda de nuevos conceptos de reforzamiento en el aprendizaje.				
25	Promuevo el empoderamiento de mis alumnos para el uso del Power Point en la exposición de temas				
26	Existe buena relación, comunicación y apoyo entre los docentes y alumnos de la escuela.				
27	Existe buena comunicación entre dirección y docentes.				
28	Existe buena comunicación y apoyo entre los padres de familia de mi aula.				
29	Promueve el diálogo virtual con horas tutoriales por intranet.				
30	Conozco y aplico el Reglamento Interno de mi escuela compartiendo aprendizajes entre docentes y alumnos.				
31	Los servicios complementarios de mi escuela (por ejemplo biblioteca , sala de computación, comedor, enfermería etc.), sirven para compartir los aprendizajes.				

32	Hago uso de los recursos tecnológicos para captar y compartir el aprendizaje.				
33	Hago que mis alumnos compartan sus aprendizajes con los compañeros.				
34	Aplico mis conocimientos para optimizarlos proceso de enseñanza, de aprendizaje en los estudiantes.				
35	Aplico mis conocimientos para resolver problemas que se generan dentro de la Institución.				
36	Evalúo la utilidad de los resultados en la aplicación de mis conocimientos en el quehacer educativo.				
37	Me comprometo con que el estudiante logre el aprendizaje significativo.				

Anexo 6: Consentimiento informado

Yo..... (Participante)

He podido hacer preguntas sobre el estudio.

He recibido suficiente información sobre el estudio.

He hablado con..... (Profesora) y

Comprendo que mi participación es voluntaria y confidencial.

Comprendo que puedo retirarme del estudio:

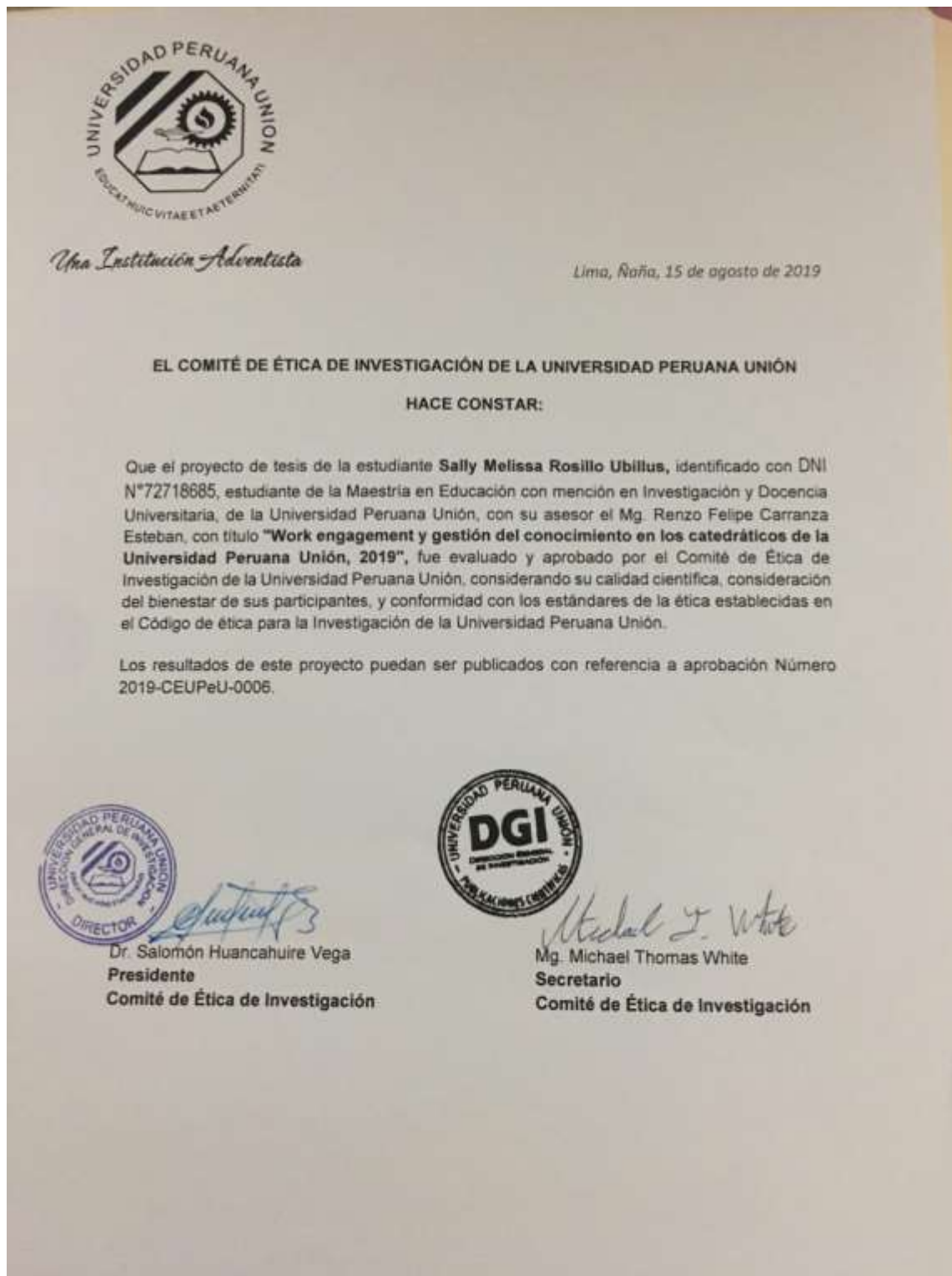
1. Cuando quiera
2. Sin tener que dar explicaciones
3. Sin que esto repercuta en mis estudios

Así, presto libremente mi conformidad para participar en la investigación.

Fecha

Firma del participante

Anexo 5. Carta de autorización



Anexo 6. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	TIPO	DISEÑO
<p>¿Existe relación significativa entre work engagement y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿Existe relación significativa entre atención y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019?</p> <p>b. ¿Existe relación significativa entre absorción normativo y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019?</p> <p>c. ¿Existe relación significativa entre energía y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019?</p>	<p>Determinar si existe relación significativa entre work engagement y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Determinar si existe relación significativa entre atención y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.</p> <p>b. Determinar si existe relación significativa entre absorción y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.</p> <p>c. Determinar si existe relación significativa entre energía y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre work engagement y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a. Existe relación significativa entre atención y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.</p> <p>b. Existe relación significativa entre absorción y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.</p> <p>c. Existe relación significativa entre energía y gestión del conocimiento en los catedráticos de la Universidad Peruana Unión, 2019.</p>	<p>1.- Variables</p> <p>Predictora</p> <p>Work engagement</p> <p>Criterio:</p> <p>Gestión del conocimiento</p>	<p>Correlacional</p>	<p>No experimental</p>