

## ***Relación entre gestión del conocimiento, prácticas educativas y compromiso organizacional del docente peruano***

*Relationship between knowledge management, educational practices and organizational commitment of the peruvian teacher*

*Relação entre gestão do conhecimento, práticas educativas e empenhamento organizacional dos professores peruanos*

**Jose Luis Alvarado Diaz**

joseluisaldi@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-8489-9349>

**Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú**

**Ericka Nelly Espinoza Gamboa**

eespinozag@unfv.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-5320-4694>

**Facultad de Ciencias Financieras y Contables, Universidad Nacional Federico Villarreal**

**Hugo Eladio Chumpitaz Caycho**

hchumpitazc@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-6768-381X>

**Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú**

**Manuel Alberto Espinoza Cruz**

espinozauniversidad@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8694-8844>

**Facultad de Administración y Negocios, Universidad Tecnológica del Perú. Lima, Perú**

**Antonio Roberto Huachaca Urbina**

ahuachaca92@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4784-6524>

**Universidad Científica del Sur, Grupo de investigación "Interdisciplinary Research in Business". Lima, Perú**

<http://doi.org/10.59659/impulso.v.5i10.116>

Artículo recibido 18 de febrero 2024 | Aceptado 24 de marzo 2025 | Publicado 3 de abril 2025

### **RESUMEN**

La gestión del conocimiento, las prácticas educativas y el compromiso organizacional son pilares fundamentales en la educación actual. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre gestión del conocimiento, práctica docente y compromiso organizacional del docente peruano. El enfoque del estudio es cuantitativo, tipo descriptivo, no experimental, correlacional. La muestra seleccionada fue 50 docentes. Para recoger la información, se utilizó una encuesta como técnica de investigación, empleando cuestionarios como instrumentos. Los resultados muestran una correlación positiva alta entre la gestión del conocimiento y las prácticas educativas, y una correlación positiva moderada con el compromiso organizacional. Se concluye que existe una correlación positiva alta y significativa entre la gestión del conocimiento percibida por los docentes y la efectividad de sus prácticas educativas. Lo que sugiere implementar estrategias de gestión del conocimiento para optimizar las prácticas pedagógicas.

**Palabras clave:** Compromiso; Docente; Conocimiento; Gestión; Prácticas

### **ABSTRACT**

Knowledge management, educational practices, and organizational commitment are fundamental pillars of modern education. The objective of this study was to determine the relationship between knowledge management, teaching practices, and the organizational commitment of Peruvian teachers. The study's approach is quantitative, descriptive, non-experimental, and correlational. The sample selected was 50 teachers. A survey was used as a research technique to collect data, employing questionnaires as instruments. The results show a high positive correlation between knowledge management and educational practices, and a moderate positive correlation with organizational commitment. It is concluded that there is a high and significant positive correlation between teachers' perceived knowledge management and the effectiveness of their educational practices. This suggests implementing knowledge management strategies to optimize pedagogical practices.

**Keywords:** Commitment; Teacher; Knowledge; Management; Practices

## RESUMO

Gestão do conhecimento, práticas educacionais e comprometimento organizacional são pilares fundamentais da educação atual. O objetivo do estudo foi determinar a relação entre gestão do conhecimento, prática de ensino e comprometimento organizacional dos professores peruanos. A abordagem do estudo é quantitativa, descritiva, não experimental e correlacional. A amostra selecionada foi de 50 professores. Para a coleta de informações, utilizou-se como técnica de pesquisa o survey, utilizando-se como instrumentos o questionário. Os resultados mostram uma alta correlação positiva entre gestão do conhecimento e práticas educacionais, e uma correlação positiva moderada com o comprometimento organizacional. Conclui-se que existe uma correlação positiva alta e significativa entre a percepção dos professores sobre a gestão do conhecimento e a eficácia de suas práticas educacionais. O que sugere implementar estratégias de gestão do conhecimento para otimizar as práticas pedagógicas.

**Palavras-chave:** Compromisso; Ensino; Conhecimento; Gerenciamento; Práticas

## INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en la actualidad, la gestión del conocimiento, las prácticas educativas y el compromiso organizacional de los docentes se han convertido en componentes fundamentales en el ámbito educativo, contribuyendo significativamente a la mejora de la calidad en este campo. En este contexto, es crucial tener en cuenta el compromiso organizacional en las instituciones universitarias; para ello, los profesores necesitan contar con objetivos claros y el respaldo decidido de las autoridades (UNESCO, 2024; Castro et al., 2019).

En el informe elaborado para Latinoamérica y el Caribe, se abordaron diversas problemáticas, entre las que se destaca, el escaso compromiso de las organizaciones educativas. Como evidencia de ello, un dato alarmante es que más del 30% de los estudiantes no retornaron a la escuela tras la pandemia, lo que demuestra una falta de gestión tanto docente como directiva, así como una escasa participación de los representantes. Adicionalmente, el mismo informe señala que solo un 40% de los docentes reciben capacitaciones continuas, lo que repercute en la calidad de la práctica educativa, la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022).

Por lo tanto, es responsabilidad de toda comunidad educativa fomentar un vínculo afectivo entre los participantes que les permita alcanzar las metas propuestas. La mejora de la calidad educativa es un compromiso que debe involucrar a todos los miembros de la institución. Esto no solo implica tener en cuenta la cultura y el bienestar organizacional, sino que también va más allá, ya que se trata de innovar y mejorar para cumplir con el verdadero compromiso, que es la meta fundamental de las organizaciones (García et al., 2023; Tuya et al., 2025; Chumpitaz, et al., 2023; Quispe et al., 2024; Salomon et al., 2024; Pérez y Rodríguez, 2023).

En el contexto peruano, el conocimiento en las instituciones de educación superior enfrenta constantemente desafíos únicos. En este sentido, muchas universidades que no disponen de una adecuada gestión del conocimiento, así como un compromiso organizacional débil, encuentran que sus bibliotecas y

laboratorios de investigación tienen una infraestructura deficiente. Como resultado, esto limita el acceso a recursos relevantes y repercute negativamente en la calidad educativa. Además, las prácticas educativas evidencian una notable discrepancia entre las metodologías tradicionales y las pedagogías innovadoras necesarias para promover un aprendizaje efectivo (Minedu, 2024; Romero, et al., 2024).

No obstante, a pesar de la relevancia de estos factores, la literatura indica que numerosas universidades no consiguen integrar de manera efectiva el conocimiento, las prácticas educativas innovadoras y el compromiso organizacional de sus docentes. Esto se traduce en un desempeño académico inferior y una capacidad limitada para adaptarse a las exigencias del entorno global (Aguado et al., 2024; Venegas et al., 2019; López y Fernández, 2021; Gómez y Martínez, 2022).

A continuación, se presentan algunas investigaciones que fortalecen el estudio. En primer lugar, Fernández (2023) llevó a cabo una investigación enfocada en la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional en instituciones educativas. En su estudio, subrayó la relevancia de integrar esta gestión dentro de las estrategias organizacionales. Los resultados obtenidos evidencian que una adecuada gestión es fundamental para fomentar un alto nivel de compromiso entre los colaboradores.

Del mismo modo, Villasana et al., (2021) llevan a cabo un estudio en el que analizan la evolución de la gestión del conocimiento en las universidades a lo largo del tiempo. En sus conclusiones, destacan que la búsqueda incesante de conocimiento es una constante en la historia de la humanidad, lo que refleja una profunda sed de saber. Por ello, subrayan la importancia de implementar una gestión adecuada del conocimiento y recomiendan fortalecer estas prácticas en todas las áreas del ámbito académico.

Por otro lado, Lovera (2024) analiza diversas herramientas de gestión del conocimiento, tomando como muestra a universitarios clasificados según su estrato económico y su acceso a la educación superior, tanto en universidades privadas como públicas. Los resultados revelan que ambas instituciones consideran las herramientas tecnológicas como las más utilizadas y efectivas para la gestión del conocimiento. En conclusión, se hace un llamado a los centros educativos de nivel superior para que adopten tecnología actualizada, proporcionando así a los estudiantes las herramientas necesarias para su aprendizaje.

En la misma línea investigativa, el estudio realizado por Arreola et al., (2022) se centra en el impacto de la lealtad en el compromiso organizacional dentro de las microempresas familiares. Los resultados obtenidos muestran que las personas tienden a comprometerse cuando perciben una verdadera lealtad; es decir, el compromiso organizacional se fortalece cuando hay un sentido familiar de pertenencia. En conclusión, se enfatiza la relevancia del compromiso afectivo en el contexto organizacional.

Otro estudio relevante es el de Salessi (2022), quien se propuso analizar las variables de capital psicológico, compromiso afectivo y satisfacción laboral, ofreciendo al lector una visión actualizada sobre el

comportamiento de los individuos en relación con estas variables. La investigación se llevó a cabo mediante una metodología cuantitativa, que abarcó una muestra de 244 profesores. Los resultados revelaron que los docentes más comprometidos son también los de mayor antigüedad, y que la presencia de motivación y bienestar psicológico está correlacionada con un incremento en el compromiso. Uno de los hallazgos más significativos indica que, a mayor antigüedad del personal, se presenta un mayor compromiso y una mejor retención, además de que es fundamental que los docentes se sientan satisfechos para permanecer en la organización educativa.

Adicionalmente, Celis et al., (2024) llevaron a cabo un estudio cuyo propósito fue examinar cómo los videos pueden presentar el conocimiento de manera atractiva. Los resultados revelaron que la incorporación de tecnologías mejora no solo el aprendizaje, sino también agiliza el proceso de construcción del conocimiento. Este trabajo se considera un antecedente significativo, ya que aborda la gestión del conocimiento desde perspectivas más contemporáneas, con el objetivo de innovar en la administración y, en última instancia, ofrecer una educación de calidad.

Por su parte, Crespo, (2024) revela que la gestión del conocimiento en las empresas se ve afectada por la falta de capacitación y el desconocimiento de los líderes para guiar a sus colaboradores. La interacción entre los intereses individuales y colectivos de las personas es fundamental para abordar la problemática relacionada con el manejo del personal dentro de las organizaciones. El autor concluye que implementar políticas adecuadas beneficia a las organizaciones, mejorando así la gestión del conocimiento en el ámbito educativo y contribuyendo a la formación de docentes capaces de alcanzar metas y preparar a estudiantes más competentes.

Asimismo, Quiroz et al., (2024) llevaron a cabo un estudio sobre la cultura organizacional y el cumplimiento de metas en las empresas. Los resultados revelaron que, en la región, la desorganización actúa como un obstáculo que impide el desarrollo óptimo y fomenta una cultura organizacional en la que los empleados se comprometen con el logro de los objetivos.

De igual manera, Quispe et al., (2024) destacan en su estudio sobre la cultura y el compromiso organizacional en las universidades son pilares fundamentales. Los hallazgos sugieren que es esencial tener en cuenta el compromiso social para ofrecer un servicio de calidad. Además, subrayan que la gestión de los directivos juega un papel crucial en el mantenimiento de un compromiso organizacional sólido y en la promoción de una buena cultura en las instituciones educativas del país.

Por otro lado, Mendoza y Bullón (2022) presentan un artículo científico que se centra en la gestión del conocimiento y su relación con la competitividad. En su análisis, examinan la interacción entre diversas variables y descubren que las universidades emplean la gestión del conocimiento de manera efectiva para

fomentar la competitividad. Este impacto positivo se logra a través de la formación de profesores calificados, la producción de publicaciones de investigación y otras estrategias relacionadas.

Finalmente, Julca (2024), señala que una adecuada gestión del conocimiento facilita el acceso a recursos y oportunidades de aprendizaje continuo. Esto resalta la necesidad de fortalecer la profesionalización del cuerpo docente. Los resultados de su estudio concluyen que los educadores requieren actualizaciones constantes y un entorno propicio para su desarrollo. Un ambiente laboral favorable fomenta el compromiso de los empleados; sin embargo, factores como un liderazgo inadecuado y una mala gestión pueden perjudicar el clima laboral, especialmente en las instituciones educativas, que demandan habilidades blandas de alto nivel debido a la naturaleza de su trabajo centrado en las personas.

Frente a lo expuesto se planteó como problema ¿Cuál es la relación entre gestión del conocimiento, práctica docente y compromiso organizacional del docente en Cajamarca, Perú? Y como objetivo fue: Determinar cuál es la relación entre gestión del conocimiento, práctica docente y compromiso organizacional del docente en Cajamarca, Perú.

El marco teórico que respalda este estudio se fundamenta en la gestión del conocimiento aplicada al contexto educativo. Esta perspectiva promueve un entorno de aprendizaje en el que los docentes comparten sus saberes, lo que a su vez enriquece las prácticas educativas y fortalece el compromiso organizacional (Rojas y Torres, 2017).

En relación con el compromiso organizacional, esta teoría sostiene que los colaboradores son el pilar fundamental de las empresas. Por esta razón, subraya la importancia de la satisfacción laboral y distingue entre tres tipos de compromiso: el afectivo, el que se basa en la permanencia y el normativo (Meller y Allen, 1991).

Por otro lado, la teoría del aprendizaje organizacional se enfoca en aprender, adaptarse y reflexionar. Esta teoría distingue entre dos tipos de aprendizaje: el primero se refiere a la mejora de las prácticas existentes, y el segundo al aprendizaje de las estructuras y procesos organizacionales. En el ámbito educativo, se aplica en las prácticas pedagógicas, pues contribuye a fortalecer el compromiso de los docentes (Argyris y Schön, 1978).

La gestión del conocimiento se enfoca en combinar las experiencias, las metodologías y los recursos que favorezcan el aprendizaje de los estudiantes. Para alcanzar este objetivo, es fundamental contar con un plan de capacitación continuo; solo así se puede asegurar que los docentes estén actualizados, lo que a su vez mejora la calidad educativa de la institución (Lievre et al., 2023).

Desde una perspectiva social, la gestión del conocimiento, requiere fomentar el compromiso de los educadores y promover la colaboración en el intercambio de saberes para mantenerse al día. Este enfoque

también abarca el proceso de adquisición, organización, intercambio y aplicación del conocimiento dentro de una institución (Rodríguez et al., 2022).

La gestión del conocimiento en una organización educativa implica la adquisición, organización y compartición del saber, con el objetivo de optimizar los procesos y potenciar diversas áreas de mejora (Correa et al., 2019). Por otro lado, las prácticas educativas se refieren a las estrategias y métodos que un docente emplea para impartir enseñanza. Estas prácticas son variadas y se adaptan tanto al contexto como a las características específicas de los grupos de estudiantes (Da Silva y Martins, 2022).

En cuanto al compromiso organizacional, se refiere al lazo emocional que se establece entre los colaboradores y la institución. Este vínculo se manifiesta en la sensación de bienestar psicológico que experimentan, así como en su deseo de pertenecer a la organización. Los empleados se sienten orgullosos de su labor, ya que perciben que su trabajo contribuye a mejorar la calidad y al éxito de la institución (González et al., 2024).

En síntesis, la enseñanza se transforma gracias al compromiso de los docentes, quienes se esfuerzan por ofrecer lo mejor de sí mismos y a mejorar sus prácticas educativas tanto de manera intrínseca como extrínseca. Al aceptar este desafío, se dedican a innovar en su labor docente con el fin de contribuir activamente a la mejora de la calidad educativa. Estos elementos están interrelacionados y tienen un impacto significativo en la comunidad educativa (Martínez, 2024).

La investigación se llevó a cabo bajo el paradigma positivista, caracterizado por su enfoque en la explicación, control y predicción de fenómenos a través de análisis tanto descriptivos como inferenciales. Esta corriente entiende la realidad como un elemento concreto, único y fragmentado, que se manifiesta de manera simultánea (Pérez, 2015; Habermas, 1992; Acosta, 2023; Guamán et al., 2020; Contreras, 2011).

El presente estudio se justifica por la creciente relevancia que adquieren la gestión del conocimiento, las prácticas educativas innovadoras y el compromiso organizacional en la mejora de la calidad de la educación superior en el Perú. En un contexto globalizado y en constante evolución, las instituciones educativas se enfrentan al desafío de formar profesionales competentes y adaptables a las demandas del siglo XXI. En este contexto, el objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre gestión del conocimiento, prácticas educativas y compromiso organizacional del docente peruano.

## MÉTODO

La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, se basa en el uso de teorías y literatura relevantes para examinar un fenómeno, con el objetivo de enriquecer el conocimiento existente. El tipo de estudio es descriptivo, diseño no experimental, transeccional y correlacional.

La población del presente estudio, está formado por 50 docentes de una institución educativa de nivel superior. Para este estudio, se optó por un muestreo censal, no probabilístico intencional. Para la recolección

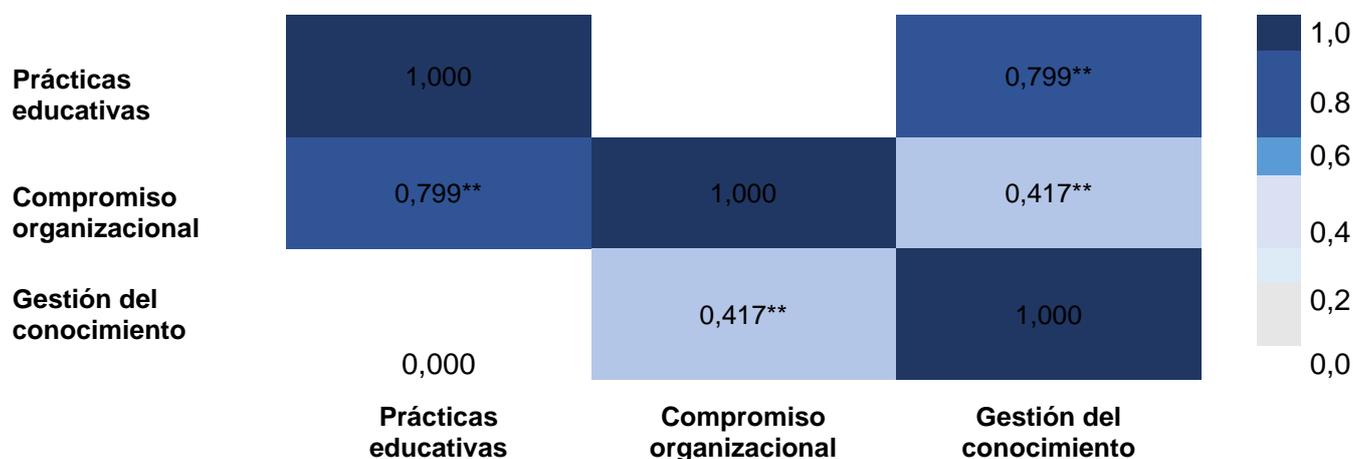
de información, se utilizó una encuesta como técnica de investigación, empleando cuestionarios como instrumentos. En lo que respecta a la validación de contenido del instrumento utilizado, fueron evaluados por expertos que poseen una sólida relevancia metodológica y experticia científica. En lo que se refiere a la fiabilidad del instrumento, se llevó a cabo una prueba piloto con 30 participantes. Los resultados mostraron un Alfa de Cronbach en la primera variable fue 0.950; la segunda variable fue 0.967; y la tercera variable alcanzó un valor de 0.834.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado se exponen los resultados obtenidos tras el análisis de correlación de Spearman, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento, las prácticas educativas y el compromiso organizacional del docente peruano en Cajamarca. Los hallazgos se presentan de manera descriptiva, destacando la fuerza y la significancia de las correlaciones encontradas entre las variables estudiadas. A continuación, en la tabla 1 y figura 1, se detallan las relaciones estadísticas identificadas, seguidas de una discusión que interpreta estos resultados a la luz del marco teórico y la literatura revisada.

**Tabla 1.** Correlación entre las variables (Rho. de Spearman)

		Prácticas educativas	Compromiso organizacional	Gestión del conocimiento
<b>Prácticas educativas</b>	Correlación	1,000	-	0,799**
	Sig. (bilateral)	-	-	,000
	N	50	-	50
<b>Compromiso organizacional</b>	Correlación	-	1,000	0,417**
	Sig. (bilateral)	-	-	,000
	N	-	50	50
<b>Gestión del conocimiento</b>	Correlación	0,799**	0,417**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	,000	-
	N	50	50	50



**Figura 1.** Mapa de calor de las correlaciones

Los resultados de la prueba de Rho. de Spearman (tabla y figura 1), resultó una correlación positiva alta de 0,799\*\* (Sig.= 0,000 < 0,05), concluyendo que la gestión del conocimiento está fuertemente relacionada con las prácticas educativas.

Con respecto a la variable gestión del conocimiento y el compromiso organizacional, la prueba de Rho. de Spearman resultó una correlación positiva moderada de 0,417\*\* (Sig.= 0,000 < 0,05), concluyendo que la gestión del conocimiento está fuertemente relacionada con el compromiso organizacional.

La gestión del conocimiento en las organizaciones educativas se centra en la creación, transferencia y aplicación del saber, con el propósito de enriquecer los procesos de enseñanza y aprendizaje. Este enfoque incluye la integración de tecnologías de la información y la comunicación, que facilitan el acceso y la difusión del conocimiento. A su vez, las prácticas educativas abarcan los métodos y estrategias que utilizan los educadores para potenciar el aprendizaje. Al incorporar la gestión del conocimiento en estas prácticas, se logra adoptar un enfoque más colaborativo y enfocado en el estudiante. Esto se refleja en la formación de comunidades de práctica y en aprendizaje basado en proyectos, que fomentan la colaboración y el intercambio de saberes entre estudiantes y profesores.

Además, se deduce que, a partir de los resultados estadísticos que el esfuerzo de los sujetos de estudio no solo requiere una reflexión profunda sobre la cultura y el bienestar organizacional, sino que también implica la necesidad de innovar y mejorar de manera continua para lograr nuestro verdadero propósito: el objetivo esencial de las organizaciones.

En el seno de estas instituciones, tanto los miembros permanentes como el equipo de apoyo tienen la oportunidad de aprender unos de otros. Se espera que este intercambio de conocimiento genere de forma exponencial una cultura renovada en las universidades, especialmente a medida que se actualizan los modelos y métodos. La creación y transformación del conocimiento son procesos dinámicos, que requieren corregir, aprender, enseñar y adaptarse constantemente.

## Discusión

Se ha identificado una correlación positiva entre la gestión del conocimiento, las prácticas educativas y compromiso organizacional, lo que confirma que la gestión del conocimiento en las organizaciones educativas se enfoca en la creación, transferencia y aplicación del saber con el objetivo de enriquecer los procesos de enseñanza y aprendizaje. Este enfoque implica la integración de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para facilitar el acceso y la difusión del conocimiento. De igual manera, las prácticas educativas abarcan los métodos y estrategias que los educadores utilizan para potenciar el aprendizaje. Al incorporar la gestión del conocimiento en estas prácticas, se puede adoptar un enfoque más colaborativo y centrado en el estudiante. Esto puede manifestarse a través de comunidades de práctica y el

aprendizaje basado en proyectos, que promueven la colaboración y el intercambio de saberes entre estudiantes y profesores.

En ese orden, en el ámbito educativo, un sólido compromiso organizacional puede potenciar la implementación de la gestión del conocimiento y mejorar las prácticas educativas. Los educadores que están comprometidos son más propensos a abrazar nuevas tecnologías y métodos, así como a participar en actividades de desarrollo profesional continuo (Arreola et al., 2022; Lovera, 2024; Villasana et al., 2021; Fernández, 2023; Salessi, 2022; Celis et al., 2024).

Así también, se encontró coincidencia con el estudio de Crespo (2024) destaca que la gestión del conocimiento en las empresas se ve comprometida por la falta de capacitación y la falta de conocimiento de los líderes para dirigir a sus equipos. La interacción entre los intereses individuales y colectivos resulta esencial para enfrentar los desafíos que plantea la administración del personal dentro de las organizaciones. El autor concluye que la implementación de políticas adecuadas no solo beneficia a las instituciones, sino que también mejora la gestión del conocimiento en el sector educativo, contribuyendo así a la formación de docentes competentes que logran metas y preparan a estudiantes más capacitados.

Asimismo, la teoría del compromiso organizacional enfatiza que los colaboradores son la base esencial de las empresas. Por lo tanto, resalta la relevancia de la satisfacción laboral y distingue entre tres tipos de compromiso: el afectivo, el que se fundamenta en la permanencia y el normativo (Meyer y Allen, 1991).

Otra teoría clave es la del aprendizaje organizacional, que se centra en aprender, adaptarse y reflexionar. Esta teoría diferencia dos tipos de aprendizaje: el primero se relaciona con la mejora de las prácticas ya establecidas, mientras que el segundo se enfoca en el aprendizaje de las estructuras y procesos dentro de la organización. En el contexto educativo, esta teoría se aplica a las prácticas pedagógicas, ya que ayuda a fortalecer el compromiso de los docentes (Argyris y Schön, 1978).

Reafirmando lo señalado por Quiroz et al., (2024), encontró que la desorganización se presenta como un obstáculo que dificulta un desarrollo eficaz. Sin embargo, cuando esta se maneja de manera eficiente, entonces contribuye a crear una cultura organizacional en la que los empleados se involucran activamente en el logro de los objetivos.

Luego, Quispe et al., (2024) ponen de manifiesto en su estudio que la cultura y el compromiso organizacional son pilares esenciales en las universidades. Los resultados indican que es fundamental considerar el compromiso social para garantizar un servicio de calidad. Asimismo, enfatizan la importancia de la gestión de los directivos, quienes desempeñan un papel clave en el fortalecimiento de un compromiso

organizacional robusto y en la promoción de una cultura positiva dentro de las instituciones educativas del país.

Al respecto, Mendoza y Bullón (2022) abordan la gestión del conocimiento y su vinculación con la competitividad. En su análisis, exploran la interacción de diversas variables y concluyen que las universidades utilizan la gestión del conocimiento de forma efectiva para potenciar su competitividad. Este impacto positivo se materializa a través de la formación de docentes capacitados, la producción de publicaciones de investigación y la implementación de otras estrategias afines.

Por ello, Julca (2024), destaca que una gestión adecuada de este conocimiento no solo facilita el acceso a recursos, sino que también abre oportunidades para un aprendizaje continuo. Esto pone de manifiesto la imperante necesidad de fortalecer la profesionalización del cuerpo docente. Los hallazgos de su estudio indican que los educadores requieren actualizaciones constantes y un entorno propicio que favorezca su desarrollo. Un ambiente laboral positivo puede incentivar el compromiso de los empleados; sin embargo, factores como un liderazgo deficiente y una gestión ineficaz pueden afectar negativamente el clima laboral, especialmente en el ámbito educativo, donde se demandan habilidades interpersonales de alto nivel debido a la naturaleza centrada en las personas de su trabajo.

Finalmente, la gestión del conocimiento, las prácticas educativas y el compromiso organizacional están interconectados y tienen la capacidad de influirse entre sí, lo que contribuye a mejorar tanto la calidad educativa como el rendimiento de las organizaciones.

## CONCLUSIONES

El estudio concluye que existe una correlación positiva alta y significativa entre la gestión del conocimiento percibida por los docentes y la efectividad de sus prácticas educativas. Esto subraya la importancia de implementar estrategias de gestión del conocimiento que faciliten el acceso a recursos, el intercambio de experiencias y la adopción de nuevas metodologías pedagógicas. Al hacerlo, las instituciones educativas pueden potenciar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en el aula.

Asimismo, se determinó una correlación positiva moderada y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional de los docentes. Estos resultados sugieren que una gestión del conocimiento efectiva contribuye de manera significativa a fortalecer el vínculo emocional de los docentes con la institución, probablemente al hacerlos sentir valorados y partícipes del desarrollo organizacional a través de su conocimiento y experiencia.

Adicionalmente, es fundamental que toda la comunidad educativa trabaje en la creación de lazos afectivos entre sus miembros, lo cual es esencial para alcanzar las metas establecidas. La mejora de la calidad educativa es un compromiso colectivo que debe involucrar a cada integrante de la institución.

Por otro lado, los resultados resaltan la necesidad de que las instituciones educativas fomenten una cultura organizacional que valore el aprendizaje continuo, la colaboración y la innovación. La gestión del conocimiento se presenta como un motor para esta transformación cultural, al facilitar el intercambio de saberes entre todos los miembros de la comunidad educativa y promover la adaptación a nuevos modelos y métodos pedagógicos.

En esta misma línea, es importante reconocer que los seres humanos que integran las facultades poseen habilidades y competencias que les permiten tomar decisiones acertadas. Dentro de estas instituciones, tanto los miembros permanentes como el equipo de apoyo aprenden unos de otros. Se espera que esto genere, de manera exponencial, una cultura renovada a lo largo de las universidades, especialmente a medida que se actualicen los modelos y métodos. La creación y transformación del conocimiento son procesos dinámicos, ya que implican corregir, aprender, enseñar y adaptarse.

Finalmente, se sugiere que la comunidad académica se dedique a explorar de manera más exhaustiva no solo los beneficios que la gestión del conocimiento que puede ofrecer a las organizaciones del sector educativo, sino también a evaluar los costos asociados. De este modo, se podrá ofrecer una visión clara a los equipos de gestión educativa sobre la conveniencia de integrar estas estrategias en las instituciones de educación superior.

## CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

## REFERENCIAS

- Acosta, S. (2023). Los paradigmas de investigación en las ciencias sociales. In *Calidad de la educación superior: gestión estratégica, formación integral y soporte institucional*. <https://doi.org/https://doi.org/10.53595/eip.007.2023.ch.4>
- Aguado, L., Harvey, D., y Palacios, F. (2024). Práctica pedagógica en el nivel superior, retos actuales para una enseñanza de calidad: una revisión sistemática. *SciELO. Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(33), 954-968. doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i33.776>
- Argyris, C. y Schön D. (1978), *Organizational Learning: A Theory Of Action Perspective*, Addison-Wesley, Massachussets.
- Arreola, M., Pérez, A. y Cañizarez, J. (2022). Percepción de justicia y su efecto moderador en la identidad y compromiso organizacional en la empresa familiar: desarrollo de supuestos teóricos. *SEDICI (UNLP) Universidad Nacional de La Plata*(21). <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/148013>
- Castro, J.; Castellanos, E.; Fonseca, L.; Lugo, J. (2019). Una mirada al capital intelectual en universidades públicas. *Revista Scientific*, v. 4, n. 13. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2019.4.13.5.90-113>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL. (2022). Ministerios de Educación de América Latina y el Caribe se comprometen a aumentar los esfuerzos para reactivar, recuperar y transformar los sistemas educativos. (ONU, Ed.) *Informe de la CEPAL*. <https://www.cepal.org/es/comunicados/ministerios-educacion-america-latina-caribe-se-comprometen-aumentar-esfuerzos-reactivar>
- Celis, A., Castañeda, L., Arciniegas, J. y Duran, D. (2024). Una herramienta para la gestión de bases de conocimiento en sistemas de recomendación de vídeos educativos. *SciELO. Información tecnológica*, 35(3), 25-35. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/s0718-07642024000300025>
- Chumpitaz, H. (2023). Web system and sales management in technology companies. Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology, 2023-July. <https://doi.org/10.18687/LACCEI2023.1.1.458>
- Contreras, L. M. (2011). Tendencias de los paradigmas de investigación en educación. *Investigación y Posgrado*, 26, 161–178. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-00872011000200006&nrm=iso](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872011000200006&nrm=iso)
- Correa, A., Benjumea, M., y Valencia, A. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-27. doi:<http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.1>
- Crespo, A. (2024). Gestión del conocimiento e innovación en instituciones y empresas ecuatorianas. *SciELO. Estudios de la Gestión*(15), 202-208. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2661-65132024000100202](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-65132024000100202)
- Da Silva, G. y Martinis, E. (2022). Práticas educativas de professores e famílias nos processos de construção de identidade das crianças negras. *Práxis Educativa*, 1-20. <https://revistas.uepg.br/index.php/praxiseducativa/article/view/19451>
- Fernández, I. (2023). La confianza organizacional como antecedente del compromiso organizacional. doi:10.14201/gredos.157558
- García, G., Chávez, M., Herrera, K. y Yparraguirre, A. (2023). Bienestar laboral y compromiso docente. *SciELO. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 55-70. doi:<https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2518>
- González, J. , Collazos, E. , Simangas, A. y Álvarez, M. (2024). Organizational commitment in university professors for job performance in virtual environments. *SciELO. Mendeive. Revista de Educación*, 22(1). doi:[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962024000100018&lng=es&nrm=iso&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962024000100018&lng=es&nrm=iso&tlng=en)
- Gómez, A., y Martínez, P. (2022). Prácticas educativas y su impacto en el compromiso organizacional. *Journal of Educational Research*, 34(2), 112-130. <https://doi.org/10.5678/jer.2022.0342>
- Guamán, K., Hernández, E. y Lloay, S. (2020). El positivismo y el postivismo jurídico. *Revista Universidad y Sociedad*, 265–269. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-265.pdf>
- Habermas, J. (1992). Ciencia y técnica como ideología. Madrid: Editorial Tecnos S.A. <https://www.tecnos.es/libro/cuadernos-de-filosofia-y-ensayo/ciencia-y-tecnica-como-ideologia-jurgen-habermas-9788430948505/>
- Julca, W. (2024). Comunidades de Aprendizaje Profesional como agentes de cambio y de transformación social en América Latina. Estudio del caso peruano. *Clío. Revista De Historia, Ciencias Humanas Y Pensamiento Crítico.*, (8), 152-168. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12598796>
- Lievre, P., Philipe, J., y Wenger, E. (2023). La gestión del conocimiento a prueba de los nuevos “objetos” de la gestión del siglo XXI. *Ebsco. Management International (Montreal)*, 27(6), 14-17. doi: <https://doi.org/10.59876/a-2kks-jfaj>

- López, R., y Fernández, M. (2021). Estrategias pedagógicas y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Educational Management Review*, 29(3), 78-95. <https://doi.org/10.7890/emr.2021.0293>
- Lovera, J. (2024). Herramientas para la gestión del conocimiento en educación superior. *SciELO. Trascender, contabilidad y gestión*, 9(25), 53-76. doi:<https://doi.org/10.36791/tcg.v9i25.249>
- Martínez, M. (2024). Analysis of the Teaching Practice of the Teachers of the Department of Architecture of the National Autonomous University of Honduras. *Estoa. Revista de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad de Cuenca*, 13(25), 181-199. doi:<https://doi.org/10.18537/est.v013.n025.a11>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mendoza, C. y Bullón, C. (2022). Gestión del conocimiento en instituciones de educación superior: una revisión sistemática. *SciELO. Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(26), 1992-2003. doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i26.468>
- Minedu. (2024). Buenas Prácticas Docentes tiene como referente los marcos de desempeño profesional. *Ministerio de Educación*. [https://www.minedu.gob.pe/buenaspracticadocentes/pdf/2024/20240704\\_8409\\_RVM\\_N%C2%B0\\_075-2024-MINEDU.PDF](https://www.minedu.gob.pe/buenaspracticadocentes/pdf/2024/20240704_8409_RVM_N%C2%B0_075-2024-MINEDU.PDF)
- Pérez, M., y Rodríguez, L. (2023). El compromiso organizacional en docentes universitarios para el desarrollo educativo. *Revista de Educación y Desarrollo*, 45(1), 18-35. <https://doi.org/10.1234/red.2023.0018>
- Pérez, J. (2015). El positivismo y la investigación científica. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 9, 29-34. <https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/20>
- Quispe, D., Carcausto, W., y Carazas, W. (2024). Cultura y compromiso organizacional en educación superior. *Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 23, 242-262. <https://doi.org/10.37135/chk.002.23.11>
- Quiroz, R., Mendoza, L. y Aguilar, L. (2024). Gestión del conocimiento en entidades públicas Latinoamericanas 2016-2022. Una revisión sistemática. *SciELO. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(1), 636-650. doi:<https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2828>
- Rodríguez, E., Pedraja, L., Muñoz, C., y Araneda, C. (2022). Gestión del conocimiento y cultura organizacional en instituciones de educación superior chilenas. *Revista Chilena de Ingeniería*, 30(2), 266-278. doi:<https://doi.org/10.4067/S0718-33052022000200266>
- Romero, R., Cruz, D., Torres, J., Manchego, C., Suclla, J., Gutiérrez, S., y Bernedo, D. (2024). Gestión del conocimiento y capital intelectual según variables sociodemográficas en docentes Universitarios. *Encontros Bibli*, 29, e96253. <https://doi.org/10.5007/1518-2924.2024.e96253>
- Rojas, R. y Torres, C. (2017). La Gestión del Conocimiento basado en la Teoría de Nonaka y Takeuchi. (R. m. Guayaquil, Ed.) *Dialnet. INNOVA Research Journal*, 2(4), 30-37. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5922016.pdf>
- Salessi, M. (2022). Psychological capital, job satisfaction and organizational commitment in COVID-19 times: a study with argentine teachers. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 33(2), 244-257. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/231918>
- Salomon, Q., Calla, C., y Gamarra, W. (2024). Cultura y compromiso organizacional en educación superior. *Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 23, 242-262. <https://doi.org/10.37135/chk.002.23.11>

- Tuya, D., Chumpitaz, H., Espinoza, E. y Espinoza, M. (2025). Relación entre gestión del talento humano, motivación y desempeño laboral en un hospital público peruano. *Impulso, Revista De Administración*, 5(9), 312-327. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i9.86>
- UNESCO. (2024). Gestión, monitoreo y evaluación de la educación. *Informe de la UNESCO*. <https://www.unesco.org/es/education-management>
- Venegas, V., Esquivel, J., yTurpo, O. (2019). Reflexiones sobre la investigación educativa y la investigación formativa en la Universidad Peruana. *Conrado*, 15(70), 444-454. de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000500444&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500444&lng=es&tlng=es).
- Villasana, L., Hernández, P., y Ramírez, É. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *SciELO. Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18), 53-78. doi:<https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128>