



Gestión del conocimiento y la práctica docente en la I.E. N°
2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Freddy Edward, Rueda Chavez

ASESOR:

Mg. Felipe Guizado Oscco

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - 2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **RUEDA CHAVEZ, FREDDY EDWARD**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA I.E. N° 2091 DE LA UGEL 02 DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS 2018

Fecha: 29 de agosto de 2018

Hora: 9:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Segundo Pérez Saavedra

Firma:

SECRETARIO: Dr. César Humberto Del Castillo Talledo

Firma:

VOCAL: Dr. Felipe Guizado Oscoco

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Estilo APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi Dios y creador Jehová de los cielos, a mi esposa e hija amada, a mi madre que siempre apoya mis objetivos académicos y de forma especial a mi padre Norberto Nicolás, por el amor y respeto que tengo hacia su persona.

Agradecimiento

A la Universidad privada César Vallejo por darme la oportunidad de obtener el grado de magister, teniendo una enseñanza de calidad, con temas totalmente actualizados a la realidad educativa de nuestro país.

A la Institución Educativa N° 2091 "Mariscal Andrés Avelino Cáceres", especialmente a los docentes que formaron parte de esta investigación, porque gracias a su participación activa y desinteresada se pudieron obtener los resultados de esta investigación.

A los docentes, asesores y especialmente al Dr. Felipe Guizado Oscco, quienes me guiaron en el desarrollo y culminación de esta tesis.

Declaración de autenticidad

Yo, Freddy Edward Rueda Chavez, identificado con DNI 43542998 y domiciliado en Asentamiento Humano San Martin de Porres MZ. 165 LT. 39 del distrito de Los Olivos, estudiante del programa de maestría con mención en Administración de la educación de la escuela de posgrado de la universidad Cesar Vallejo - Lima Norte, con la tesis titulada "Gestión del conocimiento y la práctica docente en la I.E. N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de los olivos 2018".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi total autoría.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para optar algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos estadísticos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados, por lo tanto, los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

Por lo expuesto de identificarse la falta grave (datos falsos), plagio (Información sin citar a los autores), autoplagio (presentar como propio un trabajo de investigación que ha sido publicado con anterioridad), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (atentar contra derechos de terceros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven sometiéndome a las reglas establecidas en la normativa vigente de la universidad Cesar Vallejo.

Lima 18 de Agosto del 2018

Freddy Edward Rueda Chavez
DNI: 43542998

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada “César Vallejo” se pone a vuestra consideración la investigación titulada “Gestión del conocimiento y la práctica docente en la I.E. N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de los olivos 2018”. La cual tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la práctica docente en la I.E. N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de los olivos 2018. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Magister en administración de la educación.

En la presente investigación se realizó un estudio de dos variables de gran relevancia, la Gestión del conocimiento y la Práctica docente, se aplicó una encuesta a 85 docentes de la I.E. N° 2091 de la UGEL 02 que conforman la muestra del estudio para recolectar información referente a cada una de las variables de la investigación, se incorporó un capítulo introductorio presentando las intenciones generales de la investigación. Los capítulos siguientes abordan la aplicación de la metodología cuantitativa, los resultados, la discusión y las conclusiones de la investigación. Un aspecto a resaltar es la clara explicación respecto a la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la práctica docente, resultado del estudio de diversas teorías, enfoques y artículos pedagógicos relacionados a las variables de esta investigación. La conclusión general de esta investigación demuestra la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la práctica docente en las instituciones educativas de la UGEL 02, del mismo modo, brinda información relevante sobre las diversas formas, estrategias y uso de herramientas tecnológicas para poder gestionar el conocimiento y utilizarlo como un activo que mejore la práctica docente en las instituciones públicas de nuestro país.

Señores miembros del jurado agradeciendo de antemano su atención esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su respectiva aprobación.

Índice

	Pág.
Páginas preliminares	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índica de tablas	x
Índica de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	22
Internacionales	22
Nacionales	26
1.3. Teorías relacionadas al tema	29
Teoría del procesamiento de la información	29
Teoría del aprendizaje social de Rotter	30
Teorías relacionadas a la variable gestión del conocimiento	34
Dimensiones de la gestión del conocimiento	35
Dimensión 1 Aprendizaje Organizativo	36
Dimensión 2 Conocimiento Organizativo	37
Dimensión 3 Organización de aprendizaje	37
Teorías relacionadas a la variable práctica docente	38
Dimensiones de la variable práctica docente	40
Dimensión 1 Nivel personal	40
Dimensión 2 Nivel interpersonal	41

Dimensión 3 Nivel institucional	42
Dimensión 4 Nivel social	42
Dimensión 5 Nivel ético	42
Dimensión 6 Nivel didáctico	43
Actividades Escolares	44
1.4. Formulación del problema	45
Problema general	45
Problemas específicos	45
1.5. Justificación del estudio	45
Justificación teórica	47
Justificación práctica	47
Justificación metodológica	48
1.6. Hipótesis de la investigación	48
Hipótesis general	48
Hipótesis específicas	48
1.7. Objetivos de la investigación	49
Objetivo general	49
Objetivos específicos	49
II. Método	51
2.1. Diseño de investigación	52
Enfoque de la investigación cuantitativa	52
Tipo de investigación	52
Diseño de corte transversal y correlacional	52
2.2. Variables y operacionalización	53
Definición conceptual de la variable Gestión del conocimiento	53
Definición operacional de la variable Gestión del conocimiento	53
Definición conceptual de la variable Práctica docente	54
Definición operacional de la variable Práctica docente	55
2.3. Población y muestra	56
Población	56
Muestra	57

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
Técnica e Instrumento	59
Ficha técnica del instrumento de la variable Gestión del conocimiento	60
Ficha técnica del instrumento de la variable Práctica docente	61
2.5. Validez y confiabilidad de instrumentos	61
Validez	61
Confiabilidad	62
2.6. Métodos de análisis de datos	64
Análisis descriptivo	65
Análisis Inferencial	65
2.7. Aspectos éticos	65
III. Resultados	66
IV. Discusión	82
V. Conclusiones	85
VI. Recomendaciones	87
VIII. Referencias	89
Anexos	93
Anexo 1: Artículo científico	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Instrumento de la variable Gestión del conocimiento	
Anexo 4: Instrumento de la variable Práctica docente	
Anexo 5: Validez de los instrumentos	
Anexo 6: Matriz de Datos de la variable Gestión del conocimiento	
Anexo 7: Matriz de Datos de la variable Práctica docente	
Anexo 8: Vista de datos de la variable Gestión del conocimiento en SPSS	
Anexo 9: Vista de datos de la variable Práctica docente en SPSS	
Anexo 10: Resumen de coincidencia del Turnitin	
Anexo 11: Acta de aprobación de originalidad de tesis	
Anexo 12: Formulario para la aplicación electrónica de la tesis	
Anexo 13: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	
Anexo 14: Autorización para la aplicación del instrumento	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable Gestión del conocimiento	54
Tabla 2: Operacionalización de la variable Práctica docente	55
Tabla 3: Población	57
Tabla 4: Conformación de la muestra	59
Tabla 5: Validez del instrumento de la variable gestión del conocimiento	62
Tabla 6: Validez del instrumento de la variable práctica docente	62
Tabla 7: Valores de confiabilidad	63
Tabla 8: Estadística de fiabilidad de la variable gestión del conocimiento	64
Tabla 9: Estadística de fiabilidad de la variable práctica docente	64
Tabla 10: Análisis descriptivo de la variable gestión del conocimiento	67
Tabla 11: Análisis descriptivo de aprendizaje organizativo	68
Tabla 12: Análisis descriptivo de conocimiento organizativo	69
Tabla 13: Análisis descriptivo de Organización del conocimiento	70
Tabla 14: Análisis descriptivo de la variable práctica docente	71
Tabla 15: Análisis descriptivo de la dimensión personal	72
Tabla 16: Análisis descriptivo de la dimensión interpersonal	73
Tabla 17: Análisis descriptivo de la dimensión institucional	74
Tabla 18: Análisis descriptivo de la dimensión social	75
Tabla 19: Análisis descriptivo de la dimensión ética	76
Tabla 20: Análisis descriptivo de la dimensión didáctica	77
Tabla 21: Correlación Rho Spearman de la hipótesis general	78
Tabla 22: Correlación Rho Spearman de la hipótesis específica 1	79

Tabla 23: Correlación Rho Spearman de la hipótesis específica 2	80
Tabla 24: Correlación Rho Spearman de la hipótesis específica 3	81

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Espiral de creación del conocimiento organizacional	36
Figura 2: Escenario de la práctica pedagógica	40
Figura 3: Variable gestión del conocimiento	67
Figura 4: Dimensión aprendizaje organizativo	68
Figura 5: Dimensión conocimiento organizativo	69
Figura 6: Dimensión organización del conocimiento	70
Figura 7: Variable práctica docente	71
Figura 8: Dimensión personal	72
Figura 9: Dimensión interpersonal	73
Figura 10: Dimensión institucional	74
Figura 11: Dimensión social	75
Figura 12: Dimensión ética	76
Figura 13: Dimensión didáctica	77

Resumen

La investigación titulada “Gestión del conocimiento y la práctica docente en la I.E. N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de los olivos 2018” tiene como objetivo general determinar la relación entre las variables de estudio, gestión del conocimiento y práctica docente, esta investigación es del tipo sustantiva debido a que su fin es obtener nuevos conocimientos que sirvan de aporte para la pedagógica científica, su diseño es de corte transversal y correlacional porque la recolección de los datos se dio en un solo momento y a la vez pretende describir la relación de dos variables en un momento dado. Su enfoque es cuantitativo.

La población de esta investigación es finita y está conformada por 108 docentes, se utilizó la fórmula del muestreo probabilístico para obtener como muestra la cantidad de 85 docentes a quienes se les aplicó la encuesta para poder recolectar los datos referentes a la gestión del conocimiento y la práctica docente. Los instrumentos fueron previamente validados por tres expertos en la materia, los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos fueron analizados estadísticamente, clarificando la existencia de una relación $r=0,282$ entre las variables: gestión del conocimiento y práctica docente, este grado de correlación indica que la relación entre las dos variables tiene un nivel de correlación positiva baja, lo que quiere decir que al aumentar el valor de una variable, también lo hará la otra y viceversa. Su significación bilateral de $p = .009$ demuestra que p es menor que $0,01$, por lo tanto la relación es significativa, rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Teniendo en cuenta los resultados de correlación de la hipótesis general se concluye que existe relación entre las variables de estudio gestión del conocimiento y práctica docente en la institución educativa N° 2091 Mariscal Andrés Bello Cáceres del distrito de Los Olivos, perteneciente a la UGEL 02.

Palabras Clave: Gestión del conocimiento, práctica docente.

Abstract

The research entitled "Knowledge management and teaching practice in the I.E. N ° 2091 of the UGEL 02 of the district of los olivos 2018 "has as its general objective to determine the relationship between the variables of study, knowledge management and teaching practice, this research is of the substantive type because its aim is to obtain new knowledge that serve as a contribution of scientific pedagogy, its design is cross-sectional and correlational because the data collection occurred in a single moment and at the same time aims to describe the relationship of two variables at a given time. His approach is quantitative.

The population of this research is finite and consists of 108 teachers, the probabilistic sampling formula was used to obtain as sample the number of 85 teachers to whom the survey was applied in order to collect the data referring to knowledge management and teaching practice. The instruments were previously validated by three experts in the field, the data obtained in the application of the instruments were analyzed statistically, clarifying the existence of a relation $r = 0.282$ between the variables: knowledge management and teaching practice, this degree of correlation indicates that the relationship between the two variables has a low positive correlation level, which means that when increasing the value of one variable, so will the other and vice versa. Its bilateral significance of $p = .009$ shows that p is less than 0.01, therefore the relationship is significant, rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis. Taking into account the correlation results of the general hypothesis, it is concluded that there is a relationship between the variables of knowledge management study and teaching practice in the educational institution No. 2091 Mariscal Andrés Avelino Cáceres of Los Olivos district, belonging to UGEL 02.

Keywords: Knowledge management, teaching practice.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Nivel Internacional

En la actualidad la gestión del conocimiento cumple un rol muy importante como uno de los factores principales en el crecimiento, desarrollo y en la competitividad de una organización, su principal objetivo es lograr que el conocimiento sea aplicado en beneficio de la organización, que este recurso intelectual se utilice como medio que permita crear mejores estrategias e ideas para mejorar los procesos productivos, que el producto y/o servicio que se ofrece sea innovador de acuerdo a las necesidades del cliente. Tal y como señalaron Gorelik, Tantawy y Monsou (2005).

Existen muchos aspectos de la gestión del conocimiento que todavía no se conocen en profundidad, como consecuencia de la escasez de trabajos empíricos centrados en su faceta humana y por el hecho de que estos aspectos humanos y sociales son frecuentemente valorados de un modo bastante abstracto o genérico. Estos autores son claros en mencionar que pocas son las organizaciones que utilizan o gestionan el conocimiento como un agente activo que les permita mejorar los procesos y el manejo corporativo de la empresa u organización, del mismo modo, indican que hay pocos trabajos de investigación que hacen referencia a este concepto respecto a la gestión del conocimiento, debido a que no se ha brindado la importancia que merece. Si analizamos la gestión del conocimiento desde el punto pedagógico, podemos evidencia que en el modelo del sistema educativo de Shanghái China los docentes comparten semanalmente sus experiencias educativas y eligen los mejores métodos para enseñar cada tema.

La gestión del conocimiento es abordada mediante reuniones colegiadas donde cada docente comparte su experiencia pedagógica y presentan la grabación de su clase para que cada docente analice y brinde retroalimentación de la clase mostrada teniendo como criterios a observar, la labor docente dentro de la clase, el comportamiento de los estudiantes, y la preparación de los materiales y el escenario

donde se desarrolla la temática tratada; este tipo de acciones en mejora de sus modelo educativo les ha permitido mantenerse en la cima de la educación ocupando el primer lugar, siendo el país número uno en las evaluaciones internacionales de las tres materias evaluadas que son la lectura, matemática y ciencia. Implementar un proyecto para gestionar el conocimiento requiere una gran inversión debido al costo de las herramientas tecnológicas que permitan gestionar una base de datos que almacene la información o conocimiento que se genera en la organización, como lo menciona Bill Gates en su proyecto educativo Métricas de la Enseñanza Eficaz (MEE), que consiste en observar y evaluar las prácticas docentes, para que algunos observadores analicen los videos y se plantean interrogantes que ayuden a mejorar la práctica docente dentro del aula, adicional a esto, los estudiantes de las clases grabadas responden un cuestionario con preguntas enfocadas en el desempeño que tienen el docente dentro del aula y la forma de motivación que utiliza para que ellos se interesen en mejorar sus aprendizajes. Equipar a los docentes con este tipo de herramientas tecnológicas permite que ellos utilicen el conocimiento como un activo que mejore los puntos más débiles de su desempeño en el desarrollo de una clase y mejorar los procesos educativos de la institución educativa.

Las herramientas que se utilizan en este tipo de proyectos son la filmadora, micrófonos Lavalier, grabadoras de audio y trípodes para grabar las sesiones de aprendizaje, para luego observar en el vídeo los aciertos y errores que sucedieron en el desarrollo de la clase, equipos de proyección multimedia, plataforma digital de aprendizaje (Moodle), entre otros.

Para implantar la gestión del conocimiento en las organizaciones, es necesaria una reestructuración general que les permita constituir y aplicar el conocimiento en sus actividades cotidianas, para que una organización gestione el conocimiento requerirá de una nueva estructura organizacional, de cambios significativos en su cultura como entidad, de una implementación de herramientas tecnológicas de vanguardia en software y hardware, del conocimiento de modelos científicos que mejoren la estructuración del conocimiento y de los procesos para poder gestionarlo.

“Este intercambio, a su vez, crea nuevo conocimiento al unir conocimientos e ideas previamente desconectados o al combinar de distintos modos viejas ideas para que sean más útiles a la organización”. Tal y como mencionaron (Cabrera y Cabrera, 2005; Collins 2006; Kang et al., 2007; O’Malley, 2000).

Cuando las organizaciones crean oportunidades de comunicación y cooperación entre sus trabajadores, crean un clima institucional favorable que permite a sus empleados la transferencia y combinación de ideas para poder crear un nuevo conocimiento en beneficio de los objetivos que se ha planteado la organización como equipo de trabajo, crear redes sociales de comunicación asertiva dentro de las empresas o instituciones es lograr que los empleados conozcan a la perfección la misión y visión de la organización y trabajen en equipo para lograrla, por tal motivo, los modelos, las metodologías y los estándares para el diseño, despliegue y evaluación de los procesos organizacionales aún son limitados para soportar las nuevas tendencias organizacionales relacionadas con la gestión del conocimiento en las empresas, no existen lineamientos claros para poder determinar un enfoque en la gestión del conocimiento en una organización, sobre la manera efectiva de hacer el uso más eficiente del conocimiento dentro de ella, ni de su reconocimiento para poder integrarlo como uno de los elementos claves que permitan mantener a la organización en una posición conveniente en el mercado ofreciendo el mejor producto o el mejor servicio a todos sus clientes.

Nivel Nacional

En nuestro país son escasas las organizaciones que gestionan el conocimiento que se genera a través de las capacidades y aptitudes de cada uno de los miembros que conforman la organización, del talento humano con el que cuentan. Estas organizaciones no se favorecen en aplicar el conocimiento que se genera internamente en ellas como un activo que forme una diferenciación estratégica frente a la competencia, que produzca un nuevo conocimiento mediante la experiencia, las actitudes y el cambio aptitudinal en la cultura organizacional y en el favorecimiento de

mejorar la comunicación de los miembros de la empresa, sin importar el nivel jerárquico en el que se encuentran. La gestión del conocimiento sea convertido en una disciplina cuyo propósito es mejorar el desempeño de los miembros de una organización, así como de mantener y aprovechar el valor y la importancia de los activos del conocimiento, es un proceso que apoya a las organizaciones a encontrar la información relevante para seleccionarla, analizarla y comunicarla a todo el personal activo de la organización para mejorar la solución de problemas, la toma de decisiones y crear un ambiente de aprendizaje activo dentro de la organización.

Según López, Molina y Bolio (2011) indicaron que vivimos actualmente en la sociedad del conocimiento, considerada a si debido a que el conocimiento, las capacidades y la propiedad intelectual son más importantes que el capital económico y la mano de obra, la difusión y el compartimiento del conocimiento mediante la internet hace que las nuevas generaciones cuenten con grandes masas de información, las cuales necesitan ser analizadas, procesadas y sintetizadas con el objetivo de generar nuevas respuestas e innovaciones para solucionar problemas que acontecen en estos tiempos de permanentes cambios científicos y tecnológicos.

En este sentido, Quiroga (2007) afirmó que la cultura constituye la base del funcionamiento de las organizaciones, que esta se convierte en la fuente invisible de poder, donde las estructuras, los sistemas, y en especial las estrategias adquieren su energía, es importante recalcar bajo esta perspectiva que no existe una definición clara de los métodos, metodologías y herramientas tecnológicas que serán necesarias para apoyar a los responsables de gestionar el conocimiento en una organización, en diseñar las estrategias, los procesos y las estructuras orientadas a la gestión del conocimiento para luego convertirlo en un activo estratégico e incorporarlo de manera efectiva en la operación diaria de las actividades que se realizan en la empresa. Para gestionar el conocimiento en una organización es necesario tener una estructura financiera basada en un presupuesto que permita su implementación, se debe crear una plataforma tecnológica con equipos informáticos de vanguardia, formar un equipo

de profesionales que se capaciten respecto a los temas que se relacionan con la gestión del conocimiento organizacional, la innovación y la gestión del talento humano.

Puell (2008) Dijo que “Las organizaciones para sobrevivir, crecer y desarrollarse, deben considerar las tendencias sociales y económicas y sobre todo las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y la visión” (p. 135).

Las organizaciones públicas de nuestro país no cuentan con el presupuesto correspondiente para gestionar el conocimiento que generan internamente como organización, el estado no ha mostrado iniciativas para invertir en este tipo de proyectos educativos que puedan ayudar a mejorar los servicios y la atención que brindan los diversos sectores como educación, Salud, Minería, entre otros. En esta investigación nos concentraremos en el sector Educación y analizaremos la situación actual del servicio educativo y la atención que brinda en las diversas entidades que lo representan, como el Ministerio de Educación, las Direcciones Regionales de Educación, las Unidades de Gestión Educativa Local y principalmente las Instituciones Educativas, estas entidades no evidencian una cultura de aprendizaje organizacional, la misma que tiene una relación directa con la gestión del conocimiento.

Actualmente nuestro país se encuentra en una etapa de crisis en educación, un claro indicio son los resultados PISA sobre el bajo rendimiento académico de nuestros estudiantes que cursan el 2 grado del nivel primaria y secundaria en las áreas de matemática, comunicación y ciencia que nos ubican en el puesto 61 en matemáticas, en el 62 en lectura y 63 en ciencias, de acuerdo a los resultados de la última prueba PISA 2015 (Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes) publicados esta mañana por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). Este tipo de estadística nos debe permitir recopilar las experiencias positivas o negativas en la práctica docente y poder utilizarla como base para evitar cometer errores futuros, en la gestión de una organización debemos aprender del error constructivo y utilizarlo como mecanismo que nos ayude a mejorar los niveles académicos de nuestros estudiantes; Por otro lado se presenta un problema

muy grave en las unidades de gestión educativa local, el exceso en los trámites burocráticos alteran el servicio educativo generando grandes niveles de estrés en los profesores, en la actualidad existen docente que trabajan más de un semestre sin haber percibido algún tipo de remuneración salarial, debido al largo trámite que se requiere para generar su resolución de contrato, este tipo de situación es un claro ejemplo, que indica que esta entidad no cuenta con un plan de gestión del conocimiento basado en experiencias pasadas, para tratar de corregir este tipo de errores que se vuelven comunes en las etapas de adjudicación de plazas para la contratación docente. Las instituciones educativas públicas son organizaciones donde se ofrece un servicio educativo que está totalmente ligado a las políticas educativas de estado que son elaboradas por el Ministerio de Educación, los documentos que rigen el camino respecto al perfil de egreso que se pretende desarrollar a lo largo de la educación básica regular son el currículo nacional, marco del buen desempeño docente y marco de buen desempeño directivo, dentro de estos documentos no existe ningún plan para gestionar el conocimiento en las escuelas.

En este sentido, Sánchez (2010) en su tesis doctoral Caracterización de la cultura organizacional de las Instituciones de educación superior, mencionó que existen distintos tipos de cultura organizacional que deben ser identificadas a fin de realizar un óptimo proceso de la gestión del conocimiento, realizar un plan de gestión del conocimiento en una institución educativa es muy ambicioso debido a que compartir el conocimiento en nuestra sociedad es antinatural y sobretodo en las escuelas públicas, la mayoría de docentes son celosos con sus prácticas pedagógicas e incluso no permiten que otros opinen sobre ella ni tampoco permiten ser retroalimentados por sus colegas. En las instituciones educativas de nuestro país existen docentes con un sentido de creatividad muy resaltante que plantean proyectos que causan un impacto positivo en la comunidad educativa, sin embargo este tipo de ideas no son institucionalizadas, por tal motivo, en ausencia de este personal docente, este tipo de proyectos que mejoran el servicio educativo terminan desapareciendo de forma inconsciente.

La teoría del aprendizaje social de Rotter (1954) quien destacó el hecho de que los modos básicos o principales de comportarse se aprenden en las situaciones sociales y están inextricablemente unidos a necesidades que para su satisfacción requieren la mediación de otras personas. Esta teoría consta de cuatro variables fundamentales que son el potencial de conducta (PC), la expectativa (E), el valor del reforzador (VR) y la situación psicológica que son necesarios para que una organización aprenda, el autor indica la importancia que tiene el valor del reforzador (retroalimentación) entre los individuos que forman parte de una organización o entidad educativa, por tal motivo, nuestra investigación está enfocada en mostrar la relación de influencia que tiene la gestión del conocimiento en la práctica docente, y a la vez pretende empoderar de herramientas que les permitan a los docentes hacer que sus experiencias y conocimientos generados en su quehacer diario puedan ser utilizados como activos para darle solución a los problemas pedagógicos y didácticos que se presentan en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje y en la mejora de la dinámica de aprendizaje que practiquen como comunidad educativa.

1.2. Trabajos previos

Para el desarrollo del presente proyecto de investigación se ha revisado diversos tipos de investigaciones que tienen similitud en la problemática planteada y en las variables de estudios, estas investigaciones nos permite reforzar, clarificar el problema de investigación y nos brinda un amplio panorama para poder operacionalizar nuestras variables de estudio e iniciar nuestro presente trabajo de investigación.

Internacionales

García (2016) realizó una investigación titulada Influencia de la gestión de la calidad en los resultados de innovación a través de la gestión del conocimiento, tuvo como objetivo principal mejorar la innovación en los procesos y productos mediante la gestión del conocimiento, se utilizó una metodología basada en el estudio de casos mediante el uso de datos primarios como entrevistas en profundidad, entrevistas

personales, cuestionarios y la observación directa; Como datos secundarios se utilizaron documentos internos y externos de las 5 empresas de servicio, los resultados obtenidos identificaron dos niveles de gestión de la calidad, las empresas certificadas con ISO 9001 o en proceso de certificación, presenta una mayor utilización de las prácticas de gestión de la calidad que las empresas no certificadas. A partir de esta clasificación, se demuestra el desarrollo de las prácticas de gestión del conocimiento y las innovaciones en función de las respuestas de los entrevistados a las preguntas abiertas y cerradas. Estos indicadores son importantes para conocer la percepción que tienen particularmente los trabajadores de estas empresas con respecto a la innovación mediante la gestión de calidad teniendo como mediador el uso del conocimiento.

Rueda (2014) en su tesis titulada “La gestión del conocimiento y la ciencia de la información, relaciones disciplinares y profesionales”, tuvo como objetivo identificar las relaciones, su grado y modo de inserción entre la gestión del conocimiento y la ciencia de la información, la metodología fue teórica y documental, se utilizó dos tipos de lecturas, la primera fue la exploratoria que comprende los objetivos de la investigación y la lectura analítica y crítica de la bibliografía que se utilizó de forma exclusiva para los fines del estudio. En esta investigación se presentan las siguientes conclusiones (a) Existen deficiencias en el uso práctico de las teorías relacionadas a la gestión del conocimiento, asimismo no se aplican los aportes conceptuales de la teoría que sustenta la práctica profesional. (b) El conocimiento reside en la estructura mental que tiene el individuo donde se integran los nuevos mensajes, cuando esta estructura se encuentra limitada por las capacidades intelectivas, factores emocionales e intencionalidad de la exposición al mensaje del receptor, no permite que la teoría de la gestión del conocimiento sea asimilada por el receptor y en consecuencia la aplicación práctica de la misma sea deficiente.

Morales (2013) realizó una investigación titulada “Gestión del conocimiento en sistemas E-Learning, basados en objetos de aprendizaje, cualitativa y pedagógicamente definidos”, el objetivo de esta investigación fue mejorar la calidad

del diseño y gestión de los OAs, para que los profesores puedan seleccionar OAs y estructurar unidades educativas de calidad, con la posibilidad de ser reutilizadas en otras situaciones de aprendizaje. La tesis utilizó la metodología de investigación-acción. Como resultado proponen un sistema para gestionar OAs de calidad en entornos E-Learning, el ítem mejor valorado en este estudio con una puntuación que indica una alta calidad (3,87) fue el nivel de dificultad del OA. El criterio sobre el diseño de los contenidos y su realimentación, han obtenido una puntuación de 3,74 y 3,66 respectivamente, es decir, de alta calidad, Finalmente los criterios sobre las actividades y la adecuación del nivel de interactividad fueron valoradas con un promedio de 3,51 que está dentro del rango de una calidad aceptable.

Gonzales (2013) en su investigación titulada “Colaboración en comunidad de práctica para el desarrollo profesional del profesor”, presentó resultados cualitativos con el estudio de casos de tres comunidades de práctica pedagógica, de tres escuelas de educación básica regular de México. En esta investigación participaron 50 profesores de distintos niveles educativos, su meta fue apoyar la reflexión crítica de los maestros respecto a su quehacer docente utilizando TICs educativas, se logró identificar que el trabajo colaborativo tuvo buen impacto en las escuelas estudiadas, pero se requerirían acciones prolongadas de ese tipo de participación, ya que es una actividad relacionado con la cultura escolar y requiere considerable esfuerzo de los profesores, no solo en el manejo de las TICs, sino también en su aplicación como recurso didáctico. Finalmente se determinó que la colaboración ayuda a mejorar la práctica docente, un tercer efecto reconocido por los participantes fue aceptar que el interactuar en esos espacios les ayudo a mejorar su práctica docente a través del uso de las TIC.

Blázquez (2013) realizaron una investigación titulada “La práctica pedagógica en la formación inicial de profesores del primer ciclo de enseñanza básica en Portugal”, tuvo como objetivo entender los significados que los participantes dan a un conjunto de cuestiones en el ámbito de la problemática que fue investigada, las concepciones acerca de las expectativas, miedos y celos en relación a la profesión, la organización

y funcionamiento de la práctica pedagógica y los papeles que realizan los profesores cooperantes y los supervisores. Esta investigación fue diseñada implicando a futuros docentes, tutores y a supervisores de los centros de formación. en la investigación participaron los treinta estudiantes del tercer curso, quienes respondieron un cuestionario, tres de ellos fueron entrevistados de forma presencial para profundizar y clarificar las respuestas del cuestionario, los principales resultados evidencian la importancia atribuida por los diversos intervinientes al componente práctico en la formación de los futuros profesionales de la educación, los estudiantes en formación inicial manifiestan expectativas positivas con relación a la profesión, pero también delatan miedos y valoran los papeles del tutor y del supervisor, como agentes de mediación de los procesos de comprensión e integración de los diferentes conocimientos, y como consejeros de los procesos dialécticos de análisis y síntesis asociados a la reflexión que el profesor en formación académica tiene que hacer de su práctica docente.

López (2012) en su investigación para optar el grado de doctor titulada “Diseño, desarrollo y evaluación de un modelo de gestión del conocimiento para un colegio de educación primaria en la facultad de educación del departamento de didáctica, organización escolar y de didáctica especializada de la UNED – España”, el objetivo de este estudio fue diseñar la estructura de un modelo de gestión del conocimiento para una escuela de educación primaria, la metodología tiene un enfoque de investigación acción, con un diseño de triangulación utilizando el cuestionario, la encuesta, la entrevista, la observación y el análisis documental como instrumentos de investigación.

El estudio concluyó mencionando lo siguiente: (a) el modelo de gestión del conocimiento mejora la comunicación en forma ascendente y horizontal, permitiendo que la información y el conocimiento no se pierda en los canales informales (b) no se debe utilizar solo las nuevas tecnologías para gestionar el conocimiento, debido que existe un gran número de docentes que no han sido capacitados en su aplicación.

Nacionales

Dextre (2017) la presente investigación titulada “Gestión educativa y la práctica docente en las Instituciones Educativas Públicas de la RED N° 1 de la UGEL 06 del distrito de Santa Anita”, su objetivo principal fue determinar la relación entre la gestión educativa y la práctica docente en las II.EE. Públicas de la RED N° 01 de la UGEL 06 del distrito de Santa Anita. Su enfoque es cuantitativo, de tipo básico y nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal, su población estuvo conformada por 1080 alumnos del nivel secundaria, con una muestra fue probabilística de 284 estudiantes del 2^{do} grado del nivel secundaria, correspondiente a la asignatura de Ciencia, Tecnología y Ambiente de las 8 instituciones educativas públicas de la red N° 01 de la UGEL 06. Para la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta, que tuvo como instrumento el cuestionario, los mismos que fueron validados, con óptimos niveles de confiabilidad. Los resultados estadísticos indican que existe una relación significativa ($p = 0,000$) en el nivel de correlación positiva considerable y ($r = 0,771$) entre la gestión educativa y la práctica docente. En conclusión se indica que existe relación significativa entre la gestión educativa y la práctica docente con un nivel de significancia de 0,05 y Rho de Spearman = 0,771 y p -valor = $0,000 < 0,05$. En las instituciones educativas públicas de la RED N° 01.

Meza (2016) en su tesis titulada “Gestión del conocimiento y la planificación de la programación anual en los docentes de la red 05 UGEL 02, 2016” presentada en la universidad privada Cesar Vallejo – Lima Norte, para optar el grado de magister, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la planificación de la programación anual en los docentes de la red 05 UGEL 02, la metodología empleada en esta investigación es del tipo de estudio básico, el instrumento utilizado fue el cuestionario y se trabajó con una población de 159 docentes de los cuales fueron tomados como muestra de forma aleatoria la cantidad de 104 docentes, la investigación presenta las siguientes conclusiones (a) Existe relación significativa entre el aprendizaje organizativo y la planificación de la programación anual en los docentes de la red N° 05 de la UGEL 02, 2016 dado que la

correlación Rho de Spearman es 0,550, el cual confirma un nivel de correlación moderada positiva entre las variables referidas. (b) Existe relación significativa entre el conocimiento organizativo y la planificación de la programación anual en los docentes de la red 05 UGEL 02, dado que la correlación Rho de Spearman es de 0,580, el cual confirma un nivel de correlación moderada positiva entre las variables referidas. (c) Existe relación significativa entre la organización del conocimiento y la planificación de la programación anual en los docentes de la red 05 UGEL 02, dado que la correlación Rho de Spearman es de 0,600, el cual confirma un nivel de correlación alta positiva entre las variables referidas. (d) Existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y la planificación de la programación anual en los docentes de la red N° 05 de la UGEL 02, dado que la correlación Rho de Spearman es de 0,600, el cual confirma un nivel de correlación alta positiva entre las variables referidas.

López (2016) en su investigación titulada “Gestión del conocimiento y compromiso institucional docente en los centros de educación técnico productiva, lima 2016”, tesis realizada en la universidad privada Cesar Vallejo de Lima - Norte, para optar el grado de magister, su metodología es del tipo de estudio básico con un diseño no experimental transversal correlacional, tuvo una población de 156 docentes de los CETPRO de la UGEL 03, su muestra fue censal; es decir se trabajó con el 100% de la población, las conclusiones que presenta la investigación son (a) Si existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional de los docentes de los CETPRO de la UGEL 03, 2016 ($r = 0,668$, $\text{Sig.}=0,000$). (b) En concordancia con el objetivo específico 1, si existe relación significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso afectivo de los docentes de los CETPRO de la UGEL 03, 2016 ($r = 0,360$, $\text{Sig.}=0,000$). (c) Respecto al objetivo específico 2, si existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso de continuidad de los docentes de los CETPRO de la UGEL 03, 2016 ($r = 0,514$, $\text{Sig.}=0,000$). (d) Respecto al objetivo específico 3, si existe relación positiva y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso normativo de los docentes de los CETPRO de la UGEL 03, 2016 ($r = 0,489$, $\text{Sig.}=0,000$).

Espejo (2014) En su tesis de maestría titulada “Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Libertador José de San Martín, UGEL 14”, se planteó el siguiente problema general ¿Cuál es la relación existente entre la gestión institucional y el desempeño docente del nivel secundaria en la institución educativa Libertador José de san Martín, UGEL 14, Oyón, 2014?, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y el desempeño docente del nivel secundaria en la institución educativa Libertador José de san Martín, UGEL 14, Oyón, 2014, con la hipótesis de que existe una relación significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente en los docentes del nivel secundaria de la institución educativa Libertador José de san Martín, UGEL 14, Oyón, 2014, el diseño utilizado en esta investigación fue no experimental transversal descriptivo correlacional. La población está constituida por 80 estudiantes de los cuales, se utilizó como muestra la cantidad de 66 estudiantes, en esta investigación se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa Libertador José de San Martín, UGEL 14, Oyón, 2014, porque el valor de significancia obtenido mediante la prueba de Chi cuadrada es menor que 0,05; entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa y se recomienda que en una jornada de reflexión organizada por la Unidad de Gestión Educativa 14 Oyón, que todo docente elabore documentos de gestión institucional de sus funciones para que se evidencie transparencia y eficiencia en el proceso del desempeño docente.

Rivera (2014) tesis de maestría titulada “La gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 3037 Gran Amauta, San Martín de Porres, UGEL N°02, Rímac, 2014”, Su objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución educativa N°3037 Gran Amauta del distrito de San Martín de Porres, de la UGEL N°02, Rímac, 2014, para ello, contó con la participación de 92 estudiantes, a quienes se les evaluó mediante dos instrumentos que miden cada una de las variables, el principal hallazgo de este estudio fue afirmar que existe relación significativa entre la Gestión educativa y el Desempeño docente. La investigación es del tipo no experimental de corte transversal, se utilizó el

método descriptivo de diseño correlacional, los resultado respecto a su significación bilateral de ($p < 0,05$, Rho Spearman = 0,636, indicando una correlación positiva media, con una varianza compartida del 40,4%).

Morí (2014) en la tesis con el título de “Gestión del conocimiento en el marco del buen desempeño docente en instituciones de la educación básica regular de la UGEL 04, 2014”, Planteó como objetivo principal determinar la influencia de la gestión del conocimiento en el marco del buen desempeño docente en las instituciones de educación básica regular de la UGEL 04, su marco metodológico de esta investigación es del tipo explicativo y correlacional causal, su diseño es no experimental de corte transaccional con una población de 150 docentes pertenecientes a 4 instituciones educativas de la UGEL 04, su muestreo es censal debido a que se trabajó con el 100% de los docentes. Esta investigación llego a las siguiente conclusiones (a) El nivel es alto en lo que respecta a la gestión del conocimiento en la instituciones intervenidas con un valor de 71% (b) existe un nivel adecuado y eficiente con un valor de 50% en lo que respecta al marco de buen desempeño docente de acuerdo al análisis referencial se ha podido concluir que existe una influencia alta de correlación con un valor de 52.5% entre las variables Gestión del conocimiento y Marco del buen desempeño docente en las instituciones educativa de la UGEL 04 comas. El resultado valida la hipótesis sostenida donde se hace referencia a la influencia positiva y significativa de la gestión del conocimiento con el marco del buen desempeño docente mejorando notoriamente el desempeño docente en las instituciones de educación básica regular.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Teoría del procesamiento de la información

El procesamiento de la información es un conjunto de modelos psicológicos que tratan a la persona como un ente activo ante los estímulos que permiten captar la información de su entorno, esta concepción se opone a las teorías pasivas como el psicoanálisis y

el conductismo, desde esta perspectiva podemos indicar que el aprendizaje se desarrolla mediante los sentidos, que son las puertas que permiten el ingreso de los datos del entorno que luego son procesados y convertidos en esquemas mentales.

De acuerdo Baddeley (2000) quien mencionó que la memoria del ser humano es un sistema que controla y supervisa la información de entrada obtenida mediante el lenguaje receptivo, las imágenes y la lectoescritura como una agenda visoespacial. Estos estudios realizados a la información referidos a la forma en que la gente presta atención a los sucesos del medio ambiente, a la codificación de la información, al almacenamiento y recuperación de la nueva información cuando sea necesaria, han generado teorías enfocadas al funcionamiento de la memoria y la define como la capacidad que tiene el hombre para registrar, retener y recuperar información, para ello se vale de ciertos procesos como la codificación, almacenamiento y recuperación de la información cuando queremos utilizarla. El conocimiento se construye mediante esquemas o conceptos de los que dispone el sistema de procesamiento de la información. Estos procesos mentales basados en conocimientos y habilidades constituyen una estrategia para representar las ideas guardadas en la memoria que pueden ser a corto, mediano o largo plazo, esa información almacenada en la memoria se utiliza para solucionar problemas específicos que se presentan en el contexto y realidad en la que se vive.

Teoría del aprendizaje social de Julian Rotter

Según Rotter (1954) dijo que:

La teoría del aprendizaje social integra las teorías del aprendizaje y de la personalidad, es de naturaleza social y destaca el hecho de que los modos básicos y principales de comportarse se aprenden en las situaciones sociales que están inextricablemente unidas a necesidades que para su satisfacción requieren la mediación de otras personas (p. 184).

Según Bandura (1986) explicó que la postura cognoscitiva social del ser humano no es controlada por fuerzas internas ni por estímulos externos, su funcionamiento se explica en términos de un modelo de reciprocidad triádica que involucra a la conducta, los factores personales cognoscitivos y los acontecimientos del entorno donde interactúan unos con otros.

Senge (1990) dijo en su obra “La quinta disciplina” que establece el primer acercamiento formal a la gestión del conocimiento presentándolo como un nuevo enfoque para dirigir la empresa como una totalidad funcional que la transforme en una organización inteligente, donde el conocimiento se convierte en un motor que impulsa el aprendizaje dentro y fuera de la organización, para cambiar la actitud, las habilidades y competencias de los trabajadores. Esta concepción tiene como premisa que el conocimiento es la capacidad para conquistar nuevos mercados, crear lazos más estrechos con los clientes, asimismo permite analizar la información corporativa y atribuirles nuevos usos, finalmente sirve para desarrollar productos y servicios innovadores para los nuevos mercados de forma más eficiente que los competidores.

Para Garvin (1998) la gestión del conocimiento adquiere y comparte recursos intelectuales para conseguir mejores resultados de forma más productiva y desarrolla la capacidad de innovación en las empresas. Es un proceso que engloba generar, recoger, asimilar y aprovechar el conocimiento, con vistas a generar una empresa más inteligente y competitiva, esto apunta a que los trabajadores compartan las experiencias e ideas que se generan dentro de la empresa con el propósito de poder lograr las metas que se plantean como organización y mejorar la productividad y los procesos de producción mediante la innovación que convierta a la empresa en una organización inteligente, que se renueva constantemente.

Por su parte, López y Leal (2002), mencionaron en su obra titulada “Cómo aprender en la sociedad del conocimiento”, se enfocan en el papel de la formación y los aprendizajes en esta nueva sociedad, analizando cada uno de los elementos como la formación continua, las competencias, los contenidos actualizados, las nuevas

teorías del aprendizaje, y la enseñanza E-Learning, con el propósito de lograr una formación eficaz.

Según Rivero (2002) enfatizó el análisis a la actual sociedad y nuevas empresas proponiendo un modelo basado en el enfoque organizativo, cultural y social que permitan integrar la gestión del conocimiento y presentarla como una visión de futuro. Según este autor para aprender en la sociedad del conocimiento es necesario que el individuo gestione la información y la convierta en conocimiento activo para generar nuevos aprendizajes, para lograrlo es necesario analizar la sociedad en la que radica, el enfoque organizativo con sus aspectos metodológicos y operativos; es importante poder implementar plataformas tecnológicas de aprendizaje, utilizar la tecnología para crear bases de datos que permitan gestionar y utilizar el conocimiento como un activo para la resolución de problemas que presente la organización. La innovación es parte fundamental para poder generar mejores conocimientos en una organización, en tal sentido es importante que cada experiencia profesional sea sistematizada de forma retrospectiva y compartida con el personal de la organización.

Angeler (1998), por su parte, considero a la gestión del conocimiento como capital intelectual y fuente principal para lograr la competitividad de las empresas, centrándose en la capacidad y adquisición corporativa de conocimientos por parte del individuo o el esquema de interrelación que generan los trabajadores en una empresa. Desde la perspectiva de este autor, la competitividad de una empresa debe considerar tres conceptos claves que son la gestión del conocimiento, organización que aprende y el capital intelectual, basados en la capacidad del individuo y en las aptitudes y competencias que este demuestra, en la iniciativa y actitud del ser humano para desenvolverse en variadas situaciones que presente la empre y finalmente en la adquisición de conocimiento entre los miembros de una empresa, en tal sentido, mantener redes de comunicación asertiva en una empresa mejora la productividad y el desempeño de cada uno de los trabajadores permitiendo de esta forma que los objetivos sean logrados con mayor eficiencia.

Según Bueno (2000) presento a la sociedad del conocimiento con una visión interdisciplinar e intrageneracional; tomando en consideración dos aspectos básicos como la variedad de disciplinas y la unidad intrageneracional, como idea principal plantean la necesidad que tienen las organizaciones de compartir sus conocimientos para crecer como una entidad que aprende. Se entiende de esta manera que para el autor la gestión del conocimiento tiene cuatro componentes, como primer componente menciona a la comunicación que es vital para que el conocimiento llegue a cada lugar de la organización y los trabajadores puedan expresar con claridad y satisfacción sus ideas y experiencias con el afán de proponer mejores soluciones para mejorar la productividad, como segundo componente la cultura, que debe basarse en el respeto y buen trato, respetando cada uno de los estándares incorporados en la organización, como tercer componente el conocimiento que es un activo útil para mejorar los procesos en cada una de las áreas de la empresa, mediante el conocimiento se brinda capacitación a los trabajadores para que mejoren su rendimiento en su productividad debido a que este activo les permitirá desarrollar nuevas competencias laborales. Finalmente el capital intelectual, las ideas innovadoras deben ser más valoradas que el dinero mismo, debido a que mediante ellas la empresa puede mantener un constante ritmo de competitividad y logre posicionarse por sobre las demás organizaciones.

Cerejido y Hernández (1999) mencionaron que es importante analizar los puntos claves de la formación en la gestión del conocimiento, aprovechando los recursos internos de la organización, es decir, la experiencia acumulada de la plantilla de trabajadores, hacer uso de los mediadores y organizadores para el intercambio del conocimiento o experiencias generadas dentro de la organización, asimismo señala la importancia de gestionar los talentos y habilidades de las personas teniendo en cuenta, sus opiniones, cualidades, destrezas, habilidades y el conocimiento desde sus unidades de trabajo en equipo.

Teorías relacionadas a la variable gestión del conocimiento

Según, Blanchard y Mendoza (2010) dijeron que:

En las empresas el capital está referido al capital físico, es decir las maquinas, las plantas, los edificios, la tecnología, etc. Pero las economías tiene otro tipo de capital que son el conjunto de calificaciones que poseen los trabajadores, lo que los economistas llaman el capital humano (p. 222)

Esto significa que mientras que los trabajadores de una empresa cuenten con un nivel de preparación óptima, que estén capacitados en temas y procedimientos actualizados permitirá que la empresa genere mejores ingresos, aumente la productividad y logren convertirse en una organización inteligente a diferencia de otras donde su personal no este calificado y preparado para desenvolverse en los diversos campos y áreas de trabajo que existen en una organización.

Para, Daedamun (2003) indico que la gestión del conocimiento es crear, retener, adquirir, mantener, procesar y utilizar el conocimiento antiguo y nuevo en una situación de complejidad o de cambios que se presentan en el entorno. Es importante que cada empleado obtenga la información necesaria para que su actividad sea efectiva. Este autor menciona que gestionar el conocimiento es poder administrar el conocimiento antiguo y poder convertirlo en un nuevo conocimiento totalmente actualizado de acuerdo al entorno donde se genera y poner dicho activo al alcance de los trabajadores para que de esta forma mejoren su productividad.

Según Pavez (2009) señalo que gestionar el conocimiento consiste en el proceso sistemático de detectar, seleccionar, organizar, filtrar, presentar y usar la información con el objeto de convertirla en capital intelectual para explotar cooperativamente los recursos de las organizaciones, para potenciar las competencias organizacionales y generar valor en los empleados.

De esta forma se mejora la recopilación de datos, su interpretación y por medio, del trabajo en equipo y el empowerment, se facilita los procesos de innovación para una empresa que está dispuesta a crecer.

Por su parte Carrión (2009) definió a la gestión del conocimiento como el:

Conjunto de procesos y sistemas que permiten que el Capital Intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente (en el menor espacio de tiempo posible), con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo (p. 14)

Estas definiciones se refieren a gestionar el conocimiento como un proceso sistemático que permite crear, adquirir, mantener procesar y utilizar el conocimiento como un recurso significativo para mejorar los procesos, estrategias y el funcionamiento en general de una organización, a la vez nos brinda un aumento en el capital intelectual para que la empresa mejore su competitividad.

Dimensiones de la gestión del conocimiento

Según Nonaka y Takeuchi (1995) dijeron que “La literatura delimita conceptos que estudian diferentes aspectos de la gestión del conocimiento como el aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo y organización de aprendizaje” (p. 46).

Según la literatura las dimensiones de la gestión del conocimiento no es clara, ni está definida, debido a que los autores que lo han estudiado presentan teorías divergentes, no obstante, estos tres conceptos (aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo y organización de aprendizaje) son presentados como dimensiones porque ayudan a comprender la gestión del conocimiento como un proceso dinámico de creación, almacenamiento, transferencia, aplicación y uso del conocimiento para obtener mejores resultados en la productividad de una empresa.

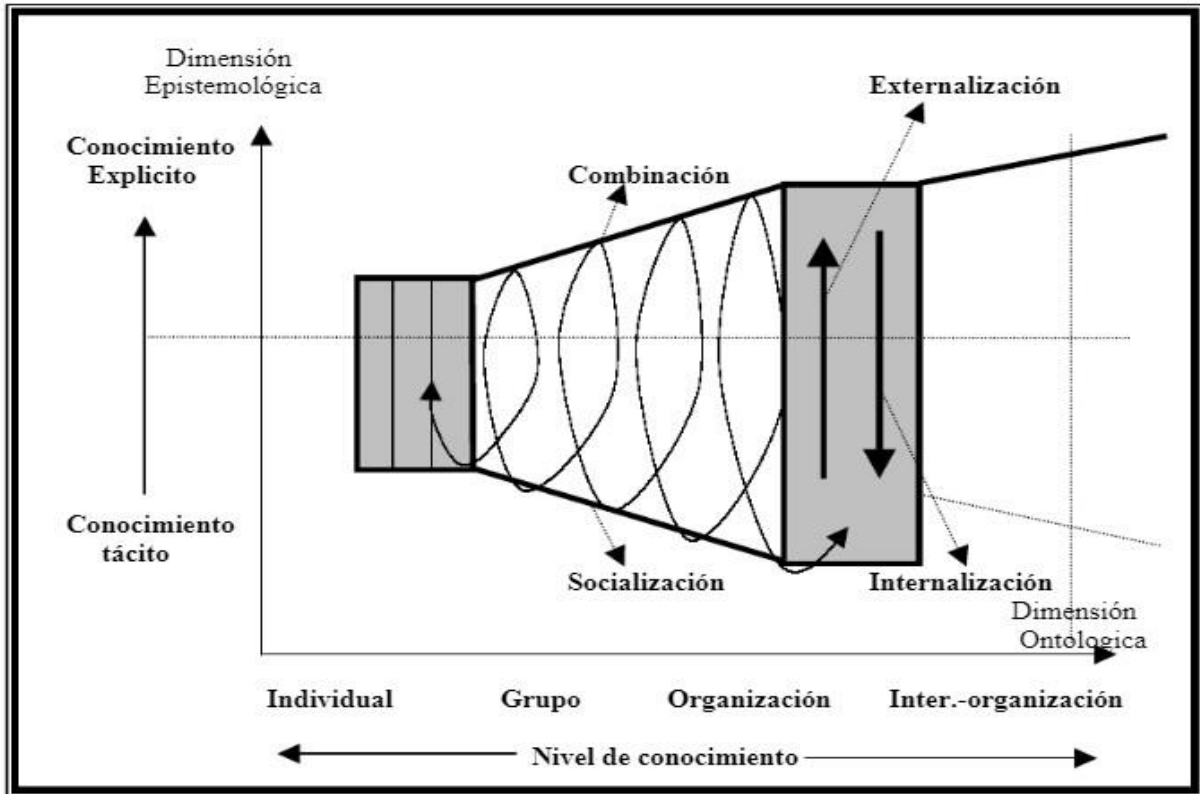


Figura 1. Espiral de creación de conocimiento organizacional - Fuente: Nonaka y Takeuchi (1997)

Dimensión 1: Creación (Aprendizaje Organizativo)

Según Chiva y Camisón (2003) mencionaron que:

El aprendizaje organizativo es la experimentación, nuevas ideas, mejora continua, recompensas, apertura al cambio, observación, apertura e interacción con el entorno, aceptación del error y riesgo, heterogeneidad, diversidad, diálogo, comunicación y construcción social, formación continua, delegación y participación, trabajo en equipo, importancia del grupo, espíritu colectivo, colaboración, trabajadores con deseos de aprender, liderazgo comprometido, estructura organizativa y directiva poco jerárquica y flexible, conocimiento de objetivos y estrategias

organizativas, accesibilidad e la información, sentido del humor, improvisación y creatividad. (p. 62)

Dimensión 2: Transferencia y almacenamiento (Conocimiento Organizativo)

Según Takeuchi (2001) señalo que “La literatura mide el conocimiento organizativo como recogida, almacenamiento y, distribución del conocimiento, en este trabajo, el conocimiento organizativo es el resultado de la transformación de la información a partir de una interpretación compartida” (p. 364).

Podemos decir que el conocimiento puede ser almacenado y transferido para poder crear nuevas ideas, en una empresa se encuentran trabajadores con diversos tipos de formación y desarrollo profesional, hacer uso de las habilidades, conocimientos y experiencias de estos profesionales para poder lograr un grado de competitividad en la organización. En este enfoque se adopta una visión abierta y sistémica de los procesos organizativos donde las interacciones y procesos de colaboración entre los trabajadores actúan como canales para la distribución, asimilación y aplicación de los conocimientos nuevos generados en la empresa.

Dimensión 3: Aplicación y uso del aprendizaje (Organización de Aprendizaje)

Según Nonaka y Takeuchi (1995) mencionaron que:

El término ha sido considerado en la literatura como la aplicación, creación y diseminación de nuevo conocimiento donde la empresa es capaz de aplicar y usar el conocimiento, explotar y explorar sus recursos, Adaptarse y cambiar el entorno y, aprender y desarrollar su conocimiento para así, transformarlo en nuevo conocimiento. (p. 231)

En este sentido entendemos a la organización de aprendizaje como la aplicación correcta del conocimiento, la aplicación del aprendizaje se debe realizar

para solucionar problemas de forma sistemática, para la experimentación, y la transferencia de conocimientos. El aprendizaje tiene un ciclo que se consolida en la medida que la información se aplica para tratar los problemas que acontecen en la organización. El término gestión de aprendizaje es delimitado como creación, almacenamiento, distribución y utilización de conocimiento mediante el uso de tecnologías relacionadas al ámbito educativo.

Las tecnologías de la información y comunicación han cambiado la enseñanza a nivel mundial. Los modelos de enseñanza y/o aprendizaje han tenido que redimensionarse e incluir nuevos conceptos como la virtualidad en sus concepciones y aplicaciones prácticas. Esta dimensión está orientada a un nuevo modelo de aprendizaje que incluye el uso de las TIC sobre la base de los fundamentos pedagógicos internacionales más significativos, donde se indican sistemas que permitan capturar y compartir el aprendizaje, plataformas virtuales de aprendizaje colaborativo, mediante el cual se gestionen bases de datos que permitan construir conceptos y estos generen nuevos conocimientos.

Teorías relacionadas a la variable práctica docente

Según, Fierro (1999) señaló que la práctica docente es:

Una praxis social, objetiva e intencional en la que intervienen los significados, las percepciones y las acciones de los agentes implicados en el proceso -maestros, alumnos, autoridades educativas, y padres de familia- como los aspectos políticos institucionales, administrativos, y normativos, que según el proyecto educativo de cada país, delimitan la función del maestro. (p. 21)

Existen diferentes conceptos para la práctica docente dependiendo del enfoque con el que se le trate, definiciones desde un enfoque epistemológico y pedagógico, incluso se encuentran diferentes tipos de calificativos para la práctica docente; tales

como pedagógica, docente, educativa, de enseñanza y aplicadas a situaciones de labor profesional, estos calificativos varían un poco su definición, la definen de forma pragmática como una función donde existen cuatro agentes principales que son el docente, alumnos, recursos y la comunidad educativa.

Gimeno (1997) menciona en su estudio que la práctica educativa es una experiencia antropológica de cualquier cultura, que se desprenden de la propia institucionalización de la educación en el sistema escolar y dentro del marco en el que se regula la educación, desde un enfoque ecológico es un campo atravesado por múltiples dimensiones: ideológicas, sociopolíticas, personales, curriculares, técnicas.

Según Zaccagnini (2008) indica que la práctica docente es la productora de sujetos a partir de otros sujetos mediante una mediación, donde un sujeto hace de mediador (sujeto pedagógico), y el otro de (educando). El sujeto pedagógico se entiende como el educador encargado de la enseñanza académica y capaz de acercarse a la complejidad de un universo sociocultural, de ésta relación surgen situaciones educativas complejas las que encuadran y precisan una pedagogía.

Para Chevallard (1998) señala que la práctica docente es la capacidad que tiene el docente para diversificar el saber científico y transformarlo en un saber posible de ser entendido por sus educandos, en este proceso el docente crea una despersonalización de su conocimiento de tal forma de que los educandos se puedan apropiarse de él.

En tal sentido la práctica pedagógica es fundamental para el aprendizaje y el desarrollo de las competencias en los educadores, el programa debe garantizar espacios formativos para desarrollar la práctica como mínimo durante un 1 año lectivo escolar. Debe permitir que el estudiante conozca el contexto de su futuro desempeño y afronte las realidades básicas del ejercicio docente para reafirmar su identidad profesional dentro de los marcos locales, académicos y laborales, aprender con educadores en ejercicio y fortalecer el aprendizaje colaborativo contextualizado.

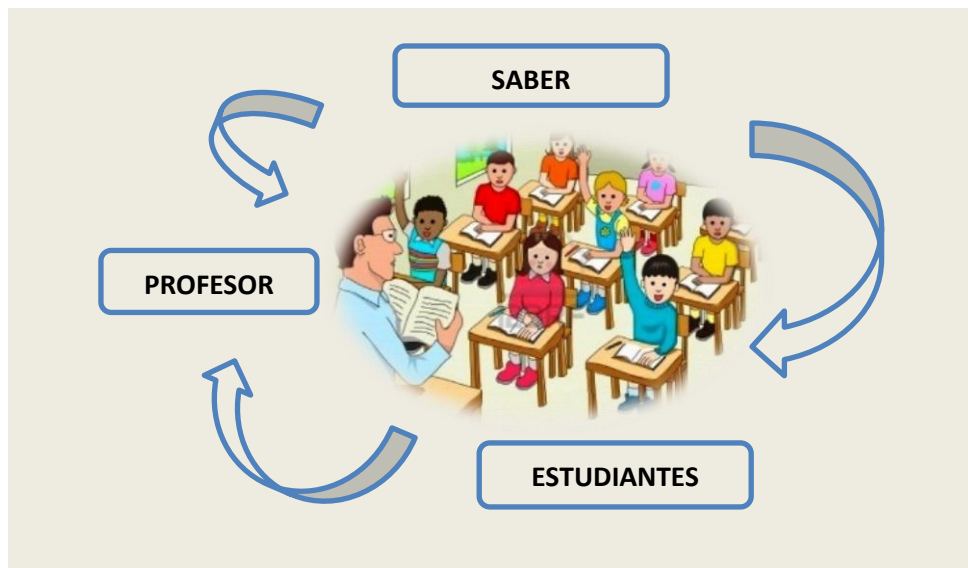


Figura 02: Escenario de la práctica pedagógica

Dimensiones de la variable Práctica docente

La educación, como proceso que forma al individuo, requiere de profesionales honorables y calificados, capaces de crear relaciones sugestopédicas basadas en procesos comunicativos y asertivos, que solo se logran mediante buenas prácticas docentes que son producto de las innovaciones educativas que se generan mediante proyectos enfocados en el desarrollo de competencias en los estudiantes, haciendo que ellos se enamoren del conocimiento impartido en la institución educativa.

Según Zuluaga (1996) indicó que “La práctica docente debe entenderse como un modo de ser, como una forma de funcionamiento de la institución que permite la apropiación de saberes, inserción en la producción e investigación, experimentación para apropiarse conocimientos y reconceptualizar” (p. 56).

De acuerdo con Fierro (1999) dijo que pensar en la práctica docente como una trama compleja de relaciones entre el docente, los estudiantes y la comunidad educativa, hace necesario distinguir algunas dimensiones para una mejor comprensión y análisis reflexivo sobre ella, en tal sentido definí 6 dimensiones que abordan de forma directa la práctica docente.

Dimensión Personal

Según Contreras (2003) señalo que:

El docente ante todo es un ser humano, lo que significa que su práctica es humana, el profesor debe ser tratado como un individuo con cualidades y características positivas y con imperfecciones, como un ser que posee ideales pedagógicos, dispuesto a tomar decisiones en su quehacer profesional con un carácter muy particular. El profesor es un ser histórico, capaz de analizar su presente con miras a la construcción de su futuro y el de sus estudiantes. (p.62)

Es importante fijarnos en la experiencia profesional del docente, en su quehacer cotidiano en la escuela, en la convivencia que demuestra con sus alumnos, en su vocación por la docencia, en sus sentimientos de éxito y en su proyección profesional con miras hacia el futuro.

Dimensión interpersonal

Según Contreras (2003) esta dimensión se fundamenta en las relaciones complejas que intervienen en el quehacer educativo entre los estudiantes, docentes, directores, padres de familia, cada uno de ellos posee una gran diversidad de características, intereses, concepciones, creencias y metas; estas relaciones se entretajan y construyen un ambiente que representa el buen clima institucional dentro del establecimiento educativo. Analizando esta dimensión reflexivamente teniendo en cuenta los factores como el clima institucional, los espacios de participación interna, los estilos de comunicación; la convivencia, el grado de satisfacción, los conflictos que emergen en la escuela y la forma como se resuelven dentro de la misma.

Es relevante conocer el grado de satisfacción de los distintos actores (docentes, directivos, administrativos, apoderados y estudiantes), respecto a las relaciones que

mantienen analizando la repercusión que tiene el buen clima escolar para establecer lazos que permitan el logro colegiado de los objetivos educativos que planifica una institución educativa.

Dimensión Institucional

Según Contreras (2003) la escuela es una organización donde se desarrollan las prácticas docentes, por ende, se define como el escenario más importante de socialización profesional, porque en ella es donde se aprenden los saberes, reglas, tradiciones y costumbres del oficio, en tal sentido, la escuela permite que cada maestro aporte sus intereses, habilidades, proyectos personales y saberes forjando una construcción cultural en sus estudiantes. Las características institucionales que influyen en las prácticas son las normas de comportamiento, el tipo de comunicación entre colegas y directivos; los saberes y prácticas de enseñanza que se socializan de forma colegiada y los modelos de gestión directiva que penetran en la formación de una cultura escolar.

Dimensión social

Según Contreras (2003) se refiere a la forma en que cada docente percibe y manifiesta su tarea como agente educativo cuyos focos de atención son los diversos sectores sociales, además de esto, se relaciona con la demanda social hacia el quehacer docente, con su contexto histórico y político. Por otro lado, es esencial indicar que el alcance social de la práctica docente que ocurre en el aula, tiene un efecto transformador debido a que mediante ellas se forman estudiantes que pasaran a ser protagonistas de las nuevas generaciones que gobiernen una sociedad. El análisis de esta dimensión implica una reflexión respecto al quehacer docente, al momento histórico en el que vive y al entorno donde se desempeña, es necesario tener en cuenta las expectativas que recaen en la figura del profesor, junto con las presiones que vienen del sistema que cuenta con políticas educativas totalmente

descontextualizadas y por ultimo las diversas situaciones que ocurren con las familias de los estudiantes.

Dimensión Ética:

Según Contreras (2003) la práctica docente conlleva un conjunto de valores, cada profesor, en su quehacer diario manifiesta de modo implícito o explícito su ética y valores de forma personal, sus creencias, actitudes y juicios que emite ante cualquier circunstancia que ocurre dentro de la escuela. En definitiva, el maestro muestra su forma de comprender el mundo, su manera de valorar las relaciones humanas, su bagaje cognitivo y sus maneras de guiar las situaciones de enseñanza, lo que constituye una experiencia formativa. Por otro lado, las normas de convivencia que se establecen en la institución educativa, tales como los deberes y derechos que expresados de manera explícita e implícita, las sanciones indicadas en el reglamento interno, todas estas normas constituyen instancias de formación valórica.

En esta dimensión se enfatiza la reflexión sobre los valores y conductas que demuestra el docente, su manera para resolver los conflictos, sus opiniones sobre los diferentes temas, todos estos elementos el maestro transmite a sus estudiantes, en tal sentido la práctica docente, demuestra ser de carácter social.

Dimensión Didáctica

Contreras (2003) menciona que el profesor es el agente principal en los procesos de enseñanza y el uso de las tecnologías educativas para orientar, dirigir, facilitar y guiar la interacción de los discentes con el saber colectivo culturalmente organizado para que ellos, los estudiantes, construyan su propio conocimiento y desarrollen capacidades y competencias digitales.

En este sentido, la función del maestro, es la de facilitar los aprendizajes para que los estudiantes construyan sus conocimientos. El análisis de esta dimensión

sintetiza la forma en que el conocimiento es presentado a los estudiantes para que lo recreen y lo innoven, por eso es necesario analizar los métodos de enseñanza y la didáctica que se aplica en una clase, la manera de gestionar el tiempo, la organización del trabajo en equipo que realizan los estudiantes, sus saberes previos, las normas de convivencia del aula, la evaluación formativa y sumativa que se aplica y finalmente, los niveles en los estándares de aprendizajes que van desarrollando los alumnos.

Infraestructura educativa

Es el conjunto de servicios básicos e instalaciones físicas con las cuales debe contar una escuela para su buen funcionamiento como institución educativa. Existen ciertas características referidas al espacio o área que deben tener para la construcción de campos deportivos, laboratorios, talleres y espacios recreacionales para los estudiantes del nivel primaria.

Actividades escolares de la institución educativa

Son las actividades que se realizan en la escuela de acuerdo a la calendarización del año escolar, establecido por el Ministerio de Educación, planificado mediante el aplicativo del Plan Anual de Trabajo enviado por el Minedu, el cual se realiza en consenso con todos los miembros de la Institución Educativa, dentro de estas actividades tenemos las siguientes.

- El buen Inicio del año escolar
- Formaciones cívicas
- Día del Logro
- Semanas de Reflexión
- Olimpiadas deportivas
- Escuela de padres
- Aniversario de la Institución Educativa

- Examen ECE
- Evaluación diagnóstica de entrada
- Evaluación diagnóstica de salida
- Simulacros Nacionales, entre otras.
- Desfiles escolares
- Juramentación de policías escolares

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018?

Problemas Específicos

Específico 1

¿Qué relación existe entre el aprendizaje organizativo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018?

Específico 2

¿Qué relación existe entre el conocimiento organizativo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018?

Específico 3

¿Qué relación existe entre la organización de aprendizaje y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación pretende demostrar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la práctica docente; poder determinar la importancia de poder gestionar el conocimiento que se crea en base a las experiencias pedagógicas y didácticas que generan los docentes en su quehacer educativo y poder utilizarlas como activos para mejorar su práctica docente, del mismo modo, es importante precisar que los profesores en su mayoría no comparten sus experiencia y conocimientos con sus demás colegas, tampoco utilizan las TICs para difundir sus ideas y conocimientos, como por ejemplo el poder crearse un blog personal como canal de difusión para compartir experiencia e ideas con la comunidad educativas de aprendizaje digital.

El ministerio de educación creó una plataforma digital de aprendizaje denominada (PERUEDUCA) para que los docentes compartan sus experiencias, materiales educativos y conocimientos a través de este portal, sin embargo, los profesores demuestran una actitud egoísta al momento de compartir un aprendizaje, solo el 10% de los docentes utilizan esta plataforma para compartir su ideas y experiencias educativas con sus pares. En tal sentido, nuestro trabajo de investigación parte de la necesidad de poder gestionar el conocimiento obtenido mediante las buenas practicas docentes que se desarrollan en la institución educativa en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 perteneciente al distrito de Los Olivos, dicha escuela cuenta con profesores innovadores que apuestan por una educación basada en el uso de la tecnología y cuidado del medio ambiente, actualmente son el centro educativo piloto del distrito de Los Olivos, ganadores del concurso regional de buenas prácticas docentes “La secundaria suma”, sin embargo, estas nuevas ideas y proyectos educativos van menguando, después del termino de los concursos educativos o cuando los docentes contratados encargados de los proyectos educativos migran a otras instituciones educativas.

Por tal motivo, mediante esta investigación brindamos información detallada que puede ser utilizada para poder gestionar el conocimiento entre los docentes de cada institución educativa, para que las ideas y proyectos que se crean en cada una de ellas, sean institucionalizados y sirvan como base fundamental para que los profesores puedan mejorar su práctica docente, presentamos diversos modelos de gestión del conocimiento que podrían ser aplicados como una alternativa de gestión que parte del aseguramiento de la experiencia y el conocimiento que se adquiere en la institución educativa como posibilidad de desarrollo; en otras palabras, estos modelos buscan aprovechar el conocimiento, el talento y la experiencia mediante el trabajo colegiado para que cada proyecto educativo logre ser institucionalizado y pueda ser dirigido por los docentes nombrados y contratados de las diversas áreas académicas y les permita mejorar su práctica docente evidenciada en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.

Los lazos que unen la gestión del talento y la gestión del conocimiento, formulan seis dimensiones relacionadas a la práctica docente en una institución educativa (Aprendizaje personal, Interpersonal, Institucional, social, ético y didáctico), que serían las dimensiones para lograr una mejora en la práctica docente y un proceso exitoso de gestión educativa, desde estas perspectivas podemos decir que es importante que el docente se reconozca a sí mismo como autotransformador del cambio, que aprenda a reconocer al otro, que reconozca su entorno o contexto social y por último que desarrolle competencias de alta calidad y actualidad que le permitan mejorar su práctica docente y cumpla con las indicaciones mencionada en el marco del buen desempeño docente.

1.6. Justificación Teórica

La presente investigación se justifica teóricamente porque presenta nuevas teorías, basadas en enfoques y paradigmas validados nacional e internacionalmente que han sido planteados por autores reconocidos en el aspecto científico y pedagógico que han permitido mejorar la práctica docente en las instituciones educativas de país mediante

planteamientos de nuevos modelos educativos, estrategias de enseñanza y aprendizaje, uso educativo de las TICs y aprendizaje basado en el error constructivo.

Justificación Práctica

La aplicación del proyecto de investigación en las instituciones educativas nos permite comprobar la veracidad de las hipótesis planteadas y su relación con la mejora de la práctica pedagógica mediante la gestión del conocimiento activo, por lo tanto, la aplicación del taller de coaching pedagógico brinda las estrategias adecuadas para que los docentes compartan sus experiencias pedagógicas y generen nuevo conocimiento que les permita mejorar el desarrollo de sus clases, y a la vez mejoren el proceso de enseñanza y aprendizaje en los estudiantes.

Justificación Metodológica

De los recursos físicos, financieros y el talento humano, cuyo propósito es la de garantizar la prestación del servicio educativo en términos de mejorar la práctica docente y la calidad del servicio educativo que se brinda a los estudiantes, esta investigación es metodológica porque utiliza instrumentos validados por expertos para analizar la problemática abordada cuya validación demuestra que la investigación es confiable y deja un precedente para las futuras investigaciones respecto a la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la práctica docente que se desarrolla en las instituciones educativas públicas de nuestra nación, del mismo modo presenta datos estadísticos claros sobre la relación que existe entre la variable gestión del conocimiento y práctica docente.

En este sentido, se plantean estrategias basadas en el uso de recursos informáticos que permitan crear una plataforma donde se almacene de forma gradual y sistemática la información referida a las experiencias que se generan en el actuar cotidiano de los docentes y estudiantes dentro del aula.

1.7. Hipótesis de la investigación

Hipótesis General

Existe relación entre la gestión del conocimiento y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018.

Hipótesis Específicas

Específica 1

Existe relación entre el aprendizaje organizativo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018.

Específica 2

Existe relación entre el conocimiento organizativo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018.

Específica 3

Existe relación entre la organización de aprendizaje y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018.

Hipótesis Nula

No existe relación entre la gestión del conocimiento y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018.

1.8. Objetivos de la investigación

Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018.

Objetivos específicos

Específico 1

Determinar la relación entre el aprendizaje organizativo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018.

Específico 2

Determinar la relación entre el conocimiento organizativo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018.

Específico 3

Determinar la relación entre la organización de aprendizaje y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Enfoque de la investigación: Cuantitativa

Según, Gomes (2006) señalo que “bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir” (p. 121).

En ese contexto, Hernández, Fernández y Baptista (2010) indicaron que toda investigación se sustenta básicamente en dos enfoques principales, los cuales son el enfoque cuantitativo y el cualitativo, que al combinar dichos enfoques se forma un tercer enfoque llamado enfoque mixto.

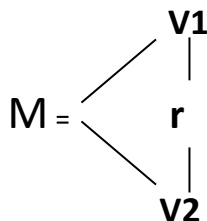
Tipo de investigación: Sustantiva

Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagomez (2014) mencionaron que “El estudio de investigación es pura, básico o sustantiva, así mismo se denomina pura debido a que en efecto no se afecta por un objetivo crematístico, su motivo es la simple curiosidad, e inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos”. (p. 90)

Diseño: No experimental de corte transversal y correlacional

Según Hernández (2014) señalo que un diseño es no experimental de corte transversal correlacional cuando solo se describe la relación que existe entre dos variables de estudio en un momento determinado. Los diseños transaccionales recopilan los datos en un único momento, es decir, que el instrumento que puede ser un cuestionario es aplicado una sola vez.

Gráficamente se denota:



Interpretando el diagrama tenemos:

M : Muestra de la población

V1 : Variable: Gestión del conocimiento

V2 : Variable: practica pedagógica

r : Coeficiente de correlación entre variables

2.2. Operacionalización de las variables de estudio

Definición conceptual de la variable 1: Gestión del conocimiento

Según Hagemeister y Lertxundi (2007) mencionaron que:

El proceso de gestión del conocimiento es un factor de producción decisivo y llega a ser muy importante para muchas empresas que realizan esfuerzos para ser más eficientes en todo lo relativo a su gestión del conocimiento, y por ende posibilitar una mejora en sus resultados (p.32).

Por otro lado Carrión (2009) definió conceptualmente a la gestión del conocimiento como un sistema de procesos que permite desarrollar significativamente el capital intelectual en los trabajadores, por medio de la gestión de sus habilidades, destreza y el desarrollo de competencias que utilizan para solucionar los problemas eficientemente en el menor tiempo posible, todo esto favorece a la empresa porque genera ventajas competitivas que son sostenibles en el tiempo.

Definición operacional

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) definieron a la operacionalización como los procedimientos y/o actividades que deben realizarse para medir cuantitativamente una variable, es decir, que a través de la operacionalización

podremos definir las dimensiones de una variable, de estas dimensiones formular sus indicadores e ítems que luego serán plasmados en un instrumento para poder recolectar los datos que posteriormente serán procesados estadísticamente para poder emitir conclusiones de la investigación.

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Gestión del conocimiento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración	Niveles y rangos de la variable
Aprendizaje organizativo	Creación de aprendizaje	1,2,3,4,5		Malo [05-12] Regular [13-18] Bueno [19-25]
Conocimiento organizativo	Transferencia y almacenamiento del conocimiento	6,7,8,9,10	Nunca(1) Casi nunca(2) Algunas veces(3) Casi siempre(4) Siempre(5)	Malo [05-12] Regular [13-18] Bueno [19-25]
Organización de aprendizaje	Aplicación y uso del conocimiento	11,12,13,14,15, 16,17,18,19,20		Malo [10-23] Regular [24-37] Bueno [38-50]

Definición conceptual de la variable 2: Práctica docente

Según Granados (2003) mencionó que “La práctica docente no sería una categoría abstracta referida al conjunto infinito de prácticas que hace el maestro” (p. 86).

Para Gaitán (2003) indico que en la práctica docente según los estudios realizados actualmente en la educación superior, destaca el rol fundamental que cumple el profesor como mediador y acompañante en el desarrollo de los aprendizajes de sus estudiantes, asimismo, realiza la función de comunicador privilegiado, debido a que los alumnos perciben muy bien las orientaciones y consejos que expresan los docentes. En la práctica docente se identifican una serie de aspectos que crean contradicciones con otros aspectos con los que tiene que lidiar el profesor, como por

ejemplo la supervisión de su labor pedagógica a cargo de sus superiores, su trabajo, el tiempo que dispone para preparar su clase, las relaciones interpersonales que se generan de acuerdo al clima institucional que lo rodea, finalmente con el rol de investigador en un marco de profesionalismo total.

Definición operacional

Según Kerlinger (1979) indico que la definición operacional está formada por un conjunto de procesos que permiten medir una variable que ha sido definida conceptualmente, se debe tener presente que lo que se quiere es obtener la mayor cantidad de información de la variable seleccionada, de modo que se adecue al contexto, por eso se debe realizar una exhaustiva revisión de la literatura que se relaciona con las variable de estudio. En la operacionalización las variables deben ser divididas en dimensiones y estas dimensiones en indicadores que son traducidos por los ítems que forman la estructura del instrumento de la investigación. La variable práctica docente se medirá a través de un cuestionario, el cual tiene por objetivo evidenciar la relación de la práctica docente con la gestión del conocimiento, este instrumento tiene como autor al docente del aula de innovación pedagógica, Freddy Edward Rueda Chavez (2018), mide 6 dimensiones y consta de 20 ítems; y se aplica de forma individual o grupal a los profesores de las instituciones educativas públicas.

Tabla 2

Operacionalización de la variable: Práctica pedagógica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración	Niveles y rangos de la variable
Nivel Personal	El docente mejora su metodología de enseñanza para lograr mejores resultados académicos.	1,2,3	Escala: Ordinal	Malo [03-07] Regular [08-11] Bueno [12-15]
			Politómica	Malo [03-07] Regular [08-11] Bueno [12-15]
Nivel Interpersonal	El docente participa activamente en mejora del buen clima institucional.	4,5,6	Escala de Likert	Malo [03-07] Regular [08-11] Bueno [12-15]

Nivel Institucional	Las buenas prácticas docentes son institucionalizadas en el Proyecto educativo institucional.	7,8,9	Nunca(1) Casi nunca(2) Algunas veces(3) Casi siempre(4) Siempre(5)	Malo [03-07] Regular [08-11] Bueno [12-15]
Nivel Social	El docente fomenta el vínculo entre la comunidad, familia y escuela.	10,11,12		Malo [03-07] Regular [08-11] Bueno [12-15]
Nivel ético	Los docentes difunden sus experiencias respetando el derecho de autor del contenido publicado.	13,14,15		Malo [03-07] Regular [08-11] Bueno [12-15]
Nivel didáctico	Los docentes utilizan diversos tipos de estrategias que involucran el uso de materiales didácticos.	16,17,18,19,20		Malo [05-12] Regular [13-18] Bueno [19-25]

2.3. Población y muestra

Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron que:

“La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174).

Para poder recolectar los datos en esta investigación fue necesario contar con una población de 108 integrantes de forma total, esta población está conformada por 90 docentes de aula, 2 docentes especialistas en el uso de las Tics encargados del aula de innovación pedagógica y del centro de recursos tecnológicos, 2 subdirectores pedagógicos, 1 subdirector administrativo y el director general, los cuales, trabajan en las diferentes modalidades educativas (Educación Básica Regular y Educación Básica Alternativa), y en sus diferentes niveles como primaria y secundaria.

En la institución educativa donde se aplicó el instrumento de investigación, brinda el servicio educativo en 2 turnos laborales los cuales son (Mañana y Tarde). La cantidad de docentes que forman la población de esta investigación fueron distribuidos teniendo en cuenta ciertos criterios de selección como indica la tabla de datos presentada a continuación:

Tabla 3

Modalidad	Niveles		Total
	Primaria	Secundaria	
EBR	48	54	102
Directivos		4	4
DAIP		2	2
	Total		108

Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) Dijeron que “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población” (p. 175).

Muestreo: Probabilístico

Criterios de selección: Aleatorio simple

La muestra está constituida por 85 docentes de los diferentes niveles educativos que tiene la institución educativa N° 2091 Mariscal Andrés Bello Cáceres, perteneciente al distrito de Los Olivos. Los profesores seleccionados como muestra del estudio han sido proporcionados mediante un reporte actualizado del SIAGIE (Sistema de Información, Apoyo a la Gestión de la Institución Educativa), la fórmula que se utilizó para calcular el muestro probabilístico por tener una población finita y un grado de confianza de un 95%, es la siguiente:

$$n = \frac{n \cdot z^2(p)(q)}{e^2(n - 1) + z^2(p)(q)}$$

Donde:

n = población inicial.

Z = Limite de confianza para generalizar los resultados obtenidos.

pq = Campo de variabilidad, la (P) hace referencia a los aciertos y la (q) los errores.

e = Nivel de precisión o error.

Para obtener la muestra estadística de nuestra investigación se realizó el siguiente cálculo de muestreo probabilístico:

$$n = \frac{n \cdot z^2(p)(q)}{e^2(n - 1) + z^2(p)(q)}$$

$$n = \frac{108 \times 1,96^2(0,5)(0,5)}{0,05^2(108 - 1) + 1,96^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{108 \times 3,8416 \times 0,25}{0,0025(107) + 3,8416 \times 0,25}$$

$$n = \frac{103,7232}{0,02675 + 0,9604} = \frac{103,7232}{1,2279} = 85$$

Tabla 4

Sexo	Total
Maestras	73
Maestros	35
Total	108

Nota: SIAGIE (2018)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Según Sánchez y Reyes (2015) definieron a la técnica como medios que se utilizan para recoger la información necesaria de una realidad específica en función de los objetivos que se plantean en una investigación, mediante una encuesta que posee dos características básicas que la diferencian de los otros métodos de captura de información, debido a que recopila la información de forma verbalmente o escrita haciendo uso de un cuestionario estructurado que es aplicado a la muestra de la población del objeto de estudio.

En esta investigación la información recopilada se obtuvo mediante la técnica de la encuesta aplicando como instrumento un cuestionario con la cantidad de 20 ítems para cada variable, los cuales fueron respondidos por los docentes de la Institución Educativa N° 2091 Mariscal Andrés Bello Cáceres, quienes formaban la muestra seleccionada de este estudio de investigación.

Instrumento

Carrasco (2006) sostuvo que un instrumento de investigación constituye en mostrar previa orientación y charlas motivadoras a los evaluados con una encuesta

estructurada con una serie ordenada de ítems redactados con total simplicidad, claridad y objetividad para que sean respondidos por los individuos que forman parte de la muestra seleccionada en el estudio. La escala que utilizan los instrumentos se basan en el método de Rensis Likert, que consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de juicios en donde los docentes deben reaccionar frente a ellos eligiendo una de sus cinco categorías. Del mismo modo, el instrumento fue validado por 3 expertos en temática que aborda esta investigación, y para confirmar la fiabilidad de los instrumentos se aplicó el Alpha de Cronbach, mediante el uso de las herramientas del software IBM SPSS en su última versión.

Ficha técnica de la variable: Gestión del conocimiento

Nombre	: Cuestionario de Gestión del conocimiento.
Autor	: Teoría de Nonaka y Takeuchi (1995) adaptado por Freddy Edward Rueda Chavez.
Procedencia	: Lima - Perú, 2018.
Objetivo	: Determinar la relación de la gestión del conocimiento y la práctica docente.
Administración	: Individual, colectivo.
Normas de administración	: El docente elige un valor en el nivel de la escala de calificación de cada ítem, según su punto de vista.
Duración	: Aproximadamente de 20 a 30 minutos.
Estructura	: La encuesta consta de 20 ítems.

Nivel de escala calificación:

Nunca	(1)
Casi nunca	(2)
Algunas veces	(3)
Casi siempre	(4)
Siempre	(5)

Ficha técnica de la variable: Práctica docente

Nombre	:	Cuestionario de Práctica docente
Autor	:	Teoría de Fierro (1999) adaptado por Freddy Edward Rueda Chavez.
Procedencia	:	Lima- Perú, 2018.
Objetivo	:	Determinar la relación de la práctica docente y la gestión del conocimiento.
Administración	:	Individual, colectivo.
Normas de administración	:	El docente elige un valor en el nivel de la escala de calificación de cada ítem, según su punto de vista.
Duración	:	Aproximadamente de 20 a 30 minutos.
Estructura	:	La encuesta consta de 20 ítems.

Nivel de escala calificación:

Nunca	(1)
Casi nunca	(2)
Algunas veces	(3)
Casi siempre	(4)
Siempre	(5)

2.5. Validez y confiabilidad de instrumentos

Validez

Para Hernández (2014), menciona que la validez es el grado en que un instrumento mide de forma objetiva y fiable la variable de estudio, por tal motivo en la presente investigación, la validez de los instrumentos se dio mediante el juicio de expertos, que consiste en someter el instrumento a juicio de tres o más expertos de medición, quienes analizan considerando tres conceptos básicos que son la pertinencia, relevancia y la claridad del instrumento; si se cumplen las tres condiciones, los

expertos firman un certificado de validez que demuestra que hay suficiencia, por lo tanto, el instrumento es óptimo para ser utilizado en la recolección de datos de un estudio o investigación.

Tabla 5

Validez del instrumento de la variable Gestión del conocimiento

Experto	Pertinencia	Opinión Relevancia	Claridad	Opinión final
Mg. José Antonio Gutiérrez Cherres	√	√	√	Aplicable
Mg. Adriana Gabriela Cárdenas Saez	√	√	√	Aplicable
Dr. Felipe Guizado Ossco	√	√	√	Aplicable

Tabla 6

Validez del instrumento de la variable Práctica docente

Experto	Pertinencia	Opinión Relevancia	Claridad	Opinión final
Mg. José Antonio Gutiérrez Cherres	√	√	√	Aplicable
Mg. Adriana Gabriela Cárdenas Saez	√	√	√	Aplicable
Dr. Felipe Guizado Ossco	√	√	√	Aplicable

Confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), mencionan que la confiabilidad de un instrumento de medición se determina aplicando diversas técnicas que hacen referencia al grado en el que se aplica, es decir, que si se repite la aplicación al mismo sujeto, los resultados deben ser los mismos, asimismo, la confiabilidad se manifiesta en el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Para determinar el grado de confiabilidad de los instrumentos se realizó el procedimiento de resistencia interna utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach. A continuación se

presenta la fórmula estadística para calcular la confiabilidad de un instrumento de investigación:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Para obtener la confiabilidad se realizó una prueba piloto con 20 docentes del nivel primaria y secundaria de la institución educativa N° 2091 Mariscal Andrés Bello Cáceres perteneciente a la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, luego de obtener el recojo de información se trasladó los resultados al programa SPSS en su versión 24, la cual nos muestra que el instrumento de la variable Gestión del conocimiento tiene como resultados un **0,769** y el instrumento de la variable Práctica docente tiene un **0,755** de confiabilidad. Contrastamos los resultados obtenidos en la aplicación de nuestra prueba piloto aplicada a los 20 docentes de diferentes niveles educativos de primaria y secundaria, con los valores de confiabilidad que propone Hernández, Fernández y Baptista (2014) como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 7

Valores de confiabilidad

Rangos	Confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Nota: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

A partir de este baremo asumimos que, el instrumento de la variable Gestión del conocimiento es muy confiable y que el instrumento de la variable Práctica docente

tiene un excelente nivel de confiabilidad. La escala de valores que establece la confiabilidad obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 8

Estadística de fiabilidad del instrumento de la variable: Gestión del conocimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.769	20

Por lo tanto el nivel de confiabilidad del instrumento es de .769

Tabla 9

Estadística de fiabilidad del instrumento de la variable: Práctica docente.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.755	20

Por lo tanto el nivel de confiabilidad del instrumento es de .755

2.6. Métodos de análisis de datos

Según Hevia (2001) señalo que el análisis de los datos sirve para dar respuesta a las interrogantes que fluyen en una investigación, y consiste en recolectar datos para que luego sean procesados estadísticamente, mediante un análisis descriptivo donde se diseñan tablas y gráficos estadísticos para presentan los resultados obtenidos en la medición de las variables de estudios y de sus dimensiones. Es de suma importancia plantear hipótesis sobre el estudio, las cuales deben ser contrastadas teniendo en cuenta ciertos criterios como la formulación de la hipótesis nula y las hipótesis alternativas o de investigación, tener en cuenta el nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, la elección del estadístico de prueba, la

estimación del p-valor, las conclusiones finales y las recomendaciones brindadas respecto al fenómeno estudiado.

Análisis descriptivo

El análisis descriptivo en una investigación se demuestra mediante la presentación de las tablas que contienen la frecuencia, rangos y porcentajes de las variables de estudio, con estos datos numéricos establecidos en las tablas de frecuencias se crean de forma automatizada los gráficos estadísticos haciendo uso de la aplicación informática IBM SPSS en su versión 24.

Análisis inferencial

Para comprobar las hipótesis de la investigación se utiliza el coeficiente Rho de Spearman, debido a que las variables estudiadas son de naturaleza cualitativa y se pretende medir el grado de correlación que existe entre la gestión del conocimiento y la práctica docente.

2.6. Aspectos éticos

La investigación se desarrollará respetando las consideraciones éticas que se requiere, como la veracidad de la información, respetando las normas de autoría. Esta investigación es de carácter original respetando las teorías planteadas por otros autores que aportaron conceptos sobre las variables de estudio, dichas teorías han sido citadas respetando la normativa correspondiente (APA), los instrumentos fueron validados por tres expertos sobre la temática investigada, considerando las sugerencias de los mismos que permitió reformular los ítems y teorías para obtener un instrumento más confiable, del mismo modo, se tuvo la autorización de la directora de la institución educativa donde se aplicó el instrumento de investigación y también el apoyo desinteresado de los docentes que formaron parte del universo poblacional y de la muestra, se respetó el anonimato de los docentes participantes.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Tabla 10

Medida de la frecuencia de la variable Gestión del conocimiento

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16	18,8
Regular	69	81,2
Total	85	100,0

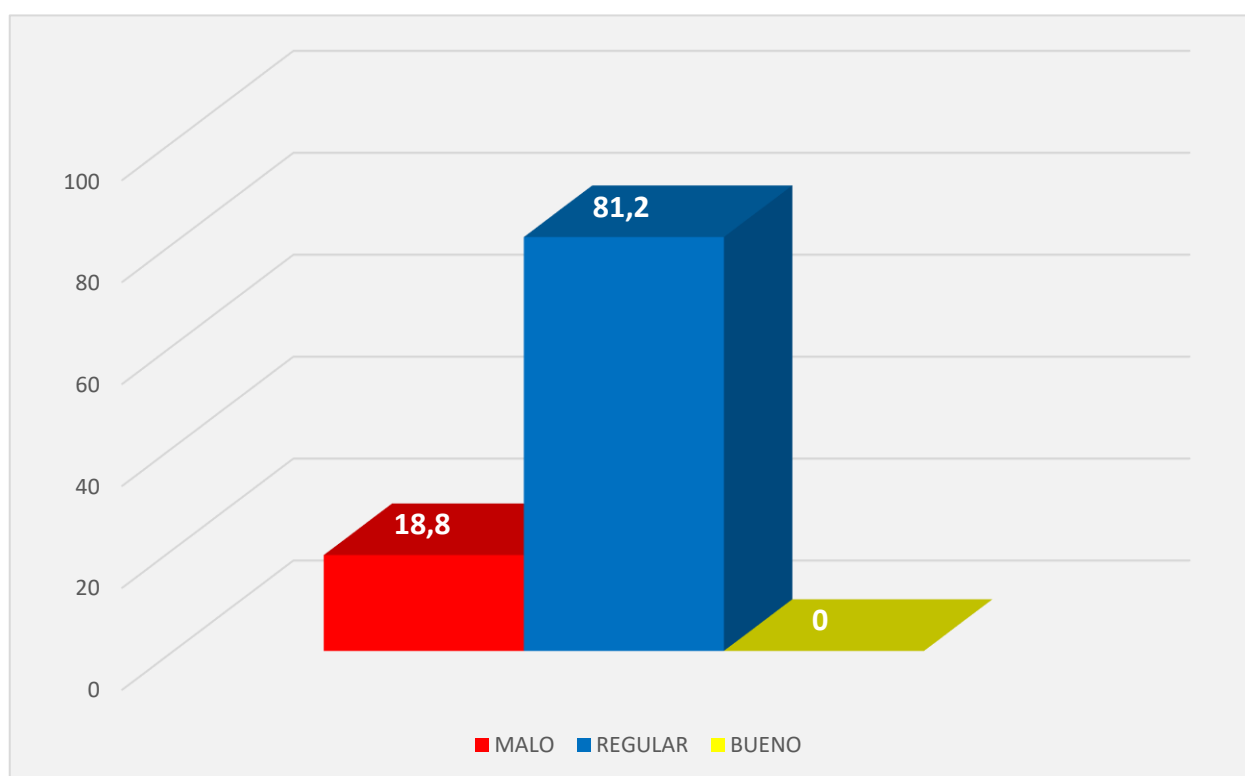


Figura 03. Variable Gestión del Conocimiento

En la tabla 10 y Figura 03 se observa que, del total de 85 docentes encuestados de la institución educativa N° 2091, el 81,2% indican que tienen un nivel Regular sobre la gestión del conocimiento, y un 18,8% consideran que tienen un nivel Malo.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA DIMENSIÓN APRENDIZAJE ORGANIZATIVO

Tabla 11

Medida de la frecuencia de la dimensión Aprendizaje Organizativo

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	25	29,4
Regular	59	69,4
Bueno	1	1,2
Total	85	100,0

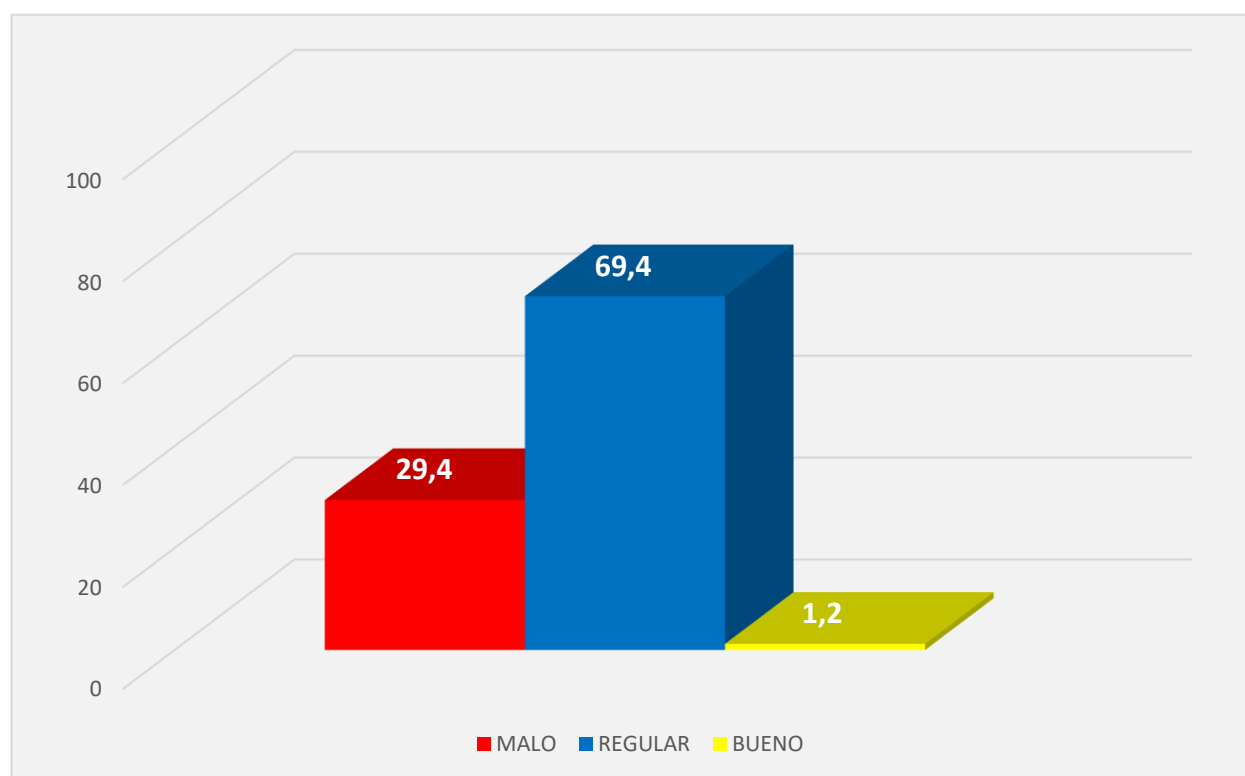


Figura 04. Dimensión aprendizaje organizativo

En la tabla 11 y Figura 04 se observa que de los 85 docentes encuestados de la I.E. N° 2091, el 1,2% indican que tienen un nivel Bueno sobre la dimensión de aprendizaje organizativo, el 69,4% indican que tiene un nivel Regular sobre la y un 29,4% consideran que tienen un nivel Malo.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTO ORGANIZATIVO

Tabla 12

Medida de la frecuencia de la dimensión Conocimiento Organizativo

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16	21,2
Regular	66	75,3
Bueno	3	3,5
Total	85	100,0

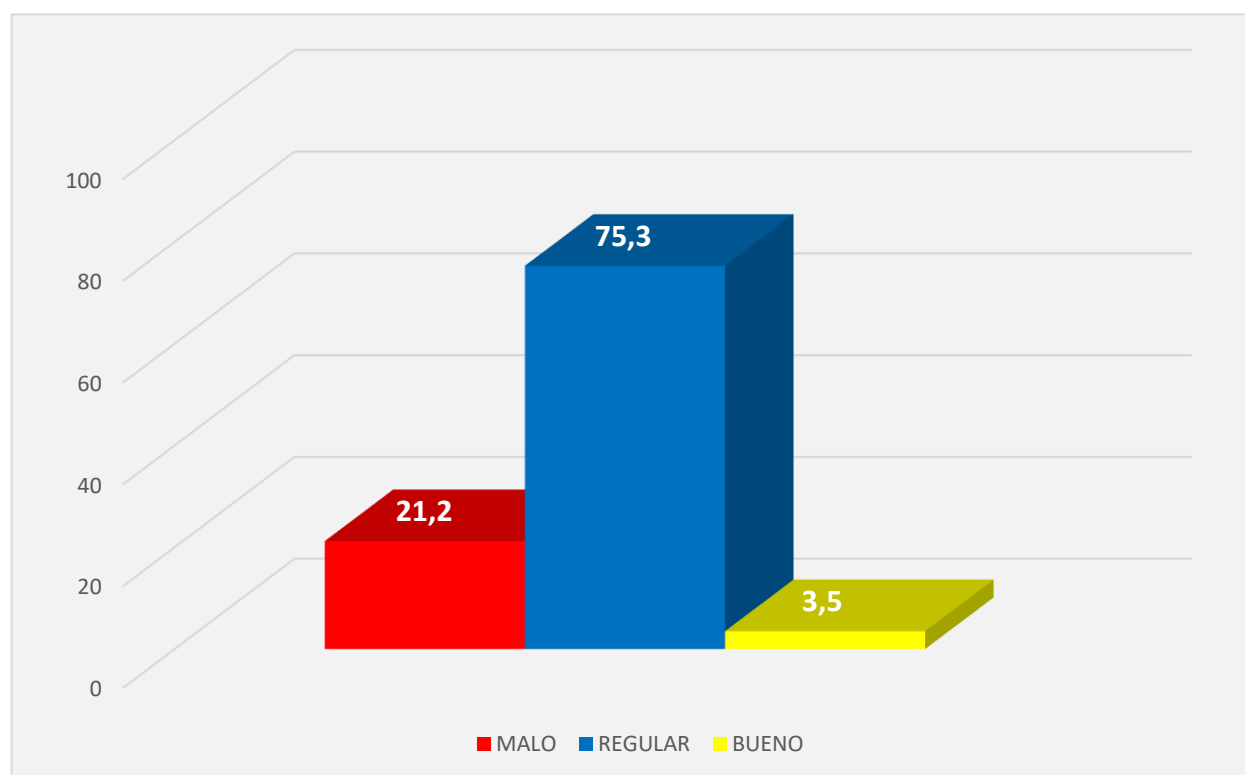


Figura 05. Dimensión conocimiento organizativo

En la tabla 12 y Figura 05 se observa que de los 85 docentes encuestados de la I.E. N° 2091, el 3,5% indican que tienen un nivel Bueno sobre la dimensión conocimiento organizativo, el 75,3% indican que tiene un nivel Regular y un 21,2% consideran que tienen un nivel Malo.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO

Tabla 13

Medida de la frecuencia de la dimensión Organización de Aprendizaje

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	22	24,7
Regular	63	75,3
Total	85	100,0

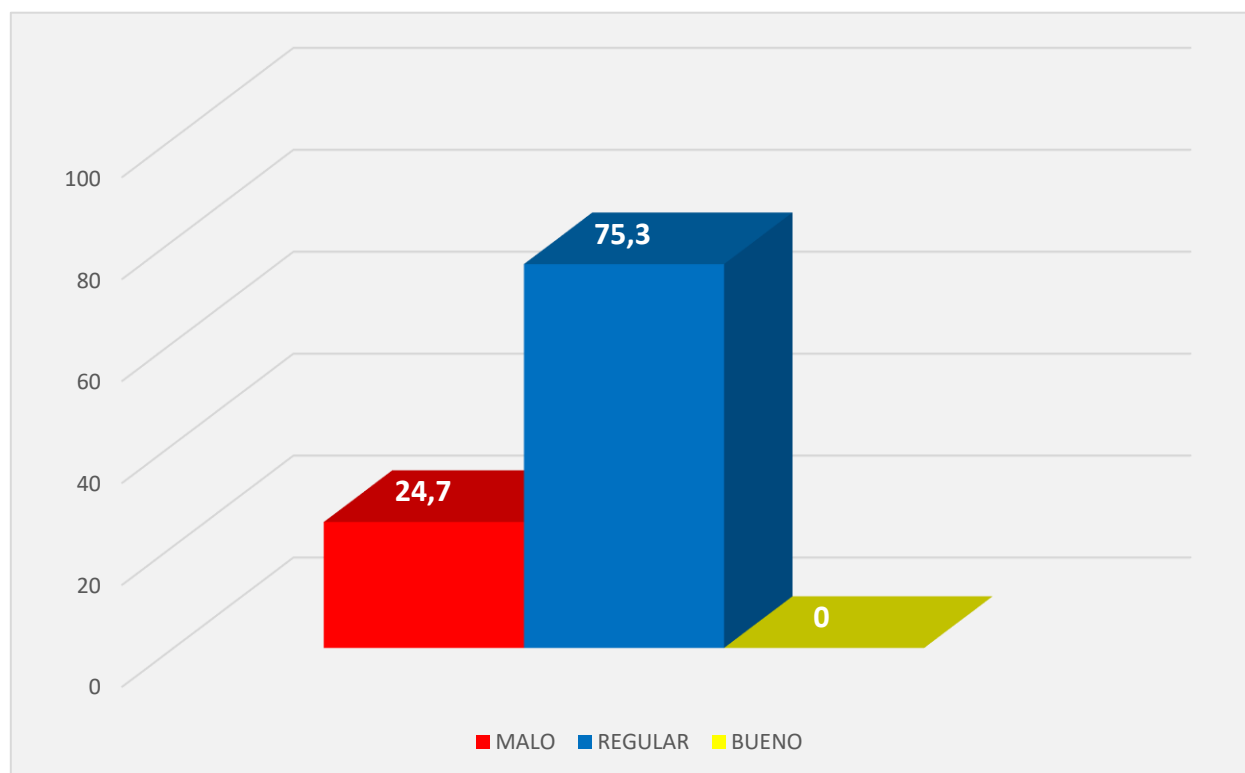


Figura 06. Dimensión organización de aprendizaje

En la tabla 13 y Figura 06 se observa que de los 85 docentes encuestados el 75,3% indican que tienen un nivel Regular sobre la dimensión organización de aprendizaje, y un 24,7% consideran que tienen un nivel Malo.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE PRÁCTICA DOCENTE

Tabla 14

Medida de la frecuencia de la variable Práctica Docente

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1,2
Regular	74	87,1
Bueno	10	11,7
Total	85	100,0

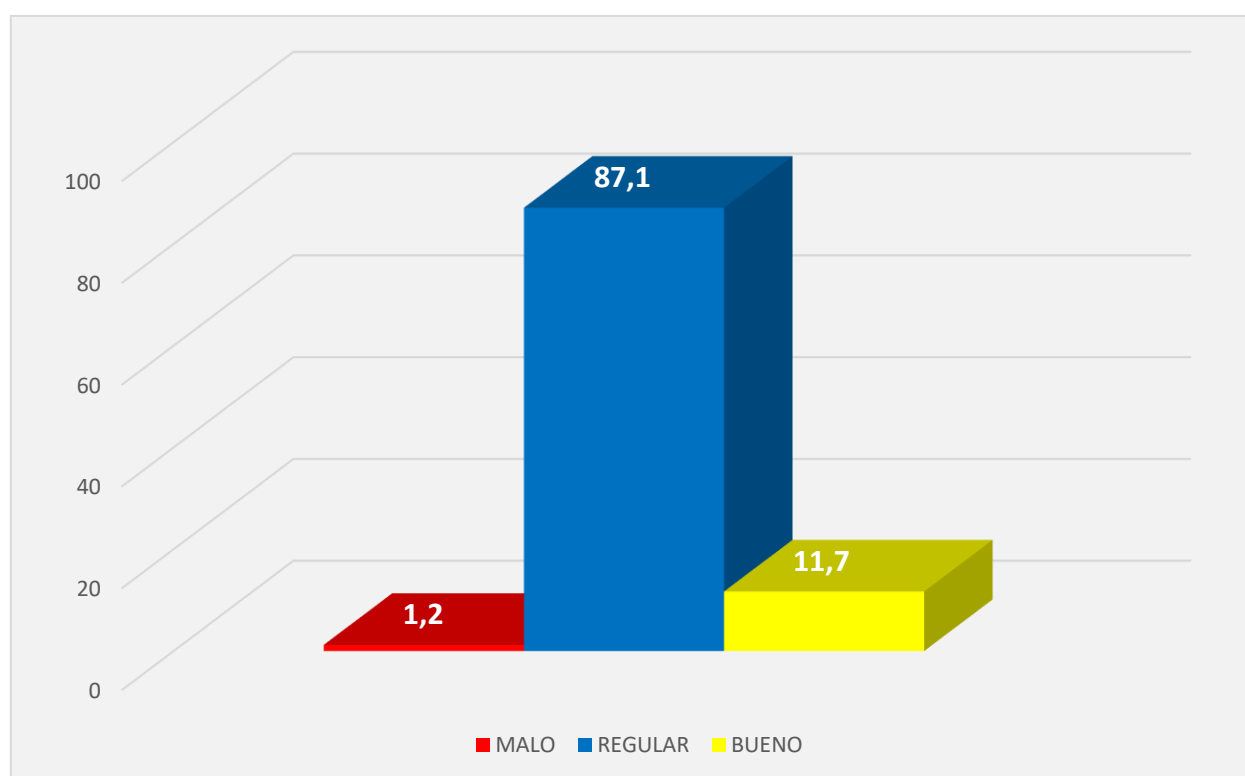


Figura 07. Variable Práctica Docente

En la tabla 14 y Figura 07 se observa que, del total de 85 docentes encuestados de la institución educativa N° 2091, el 11,7% indican que tiene un nivel Bueno sobre la práctica docente, el 87,1% indican que tiene un nivel Regular y un 1,2% consideran que tienen un nivel Malo.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA DIMENSIÓN PERSONAL

Tabla 15

Medida de la frecuencia de la dimensión Personal

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	2,4
Regular	67	78,8
Bueno	16	18,8
Total	85	100,0

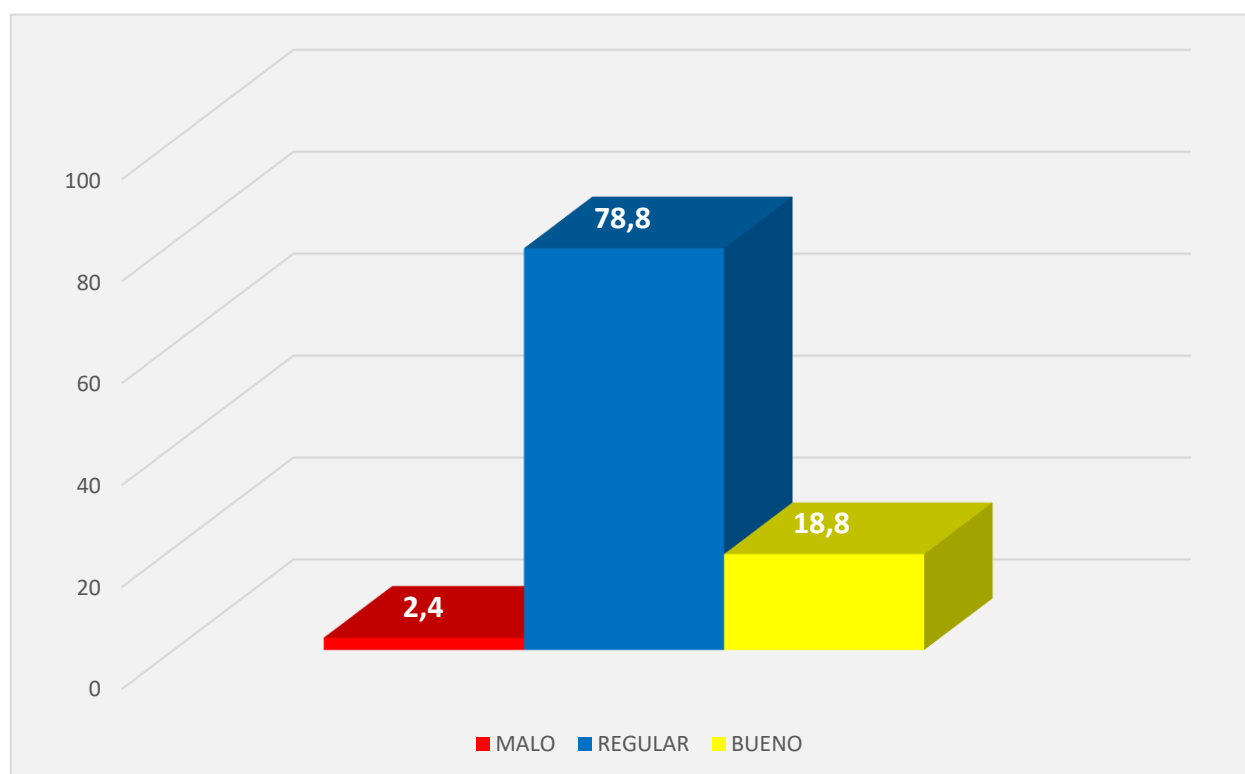


Figura 08. Dimensión personal

En la tabla 15 y Figura 08 se observa que de los 85 docentes encuestados de la Institución Educativa N° 2091, el 18,8% indican que tienen un nivel Bueno sobre la dimensión personal, el 78,8% indican que tiene un nivel Regular y un 2,4% consideran que tienen un nivel Malo.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA DIMENSIÓN INTERPERSONAL

Tabla 16

Medida de la frecuencia de la dimensión Interpersonal

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	25	29,4
Regular	48	56,5
Bueno	12	14,1
Total	85	100,0

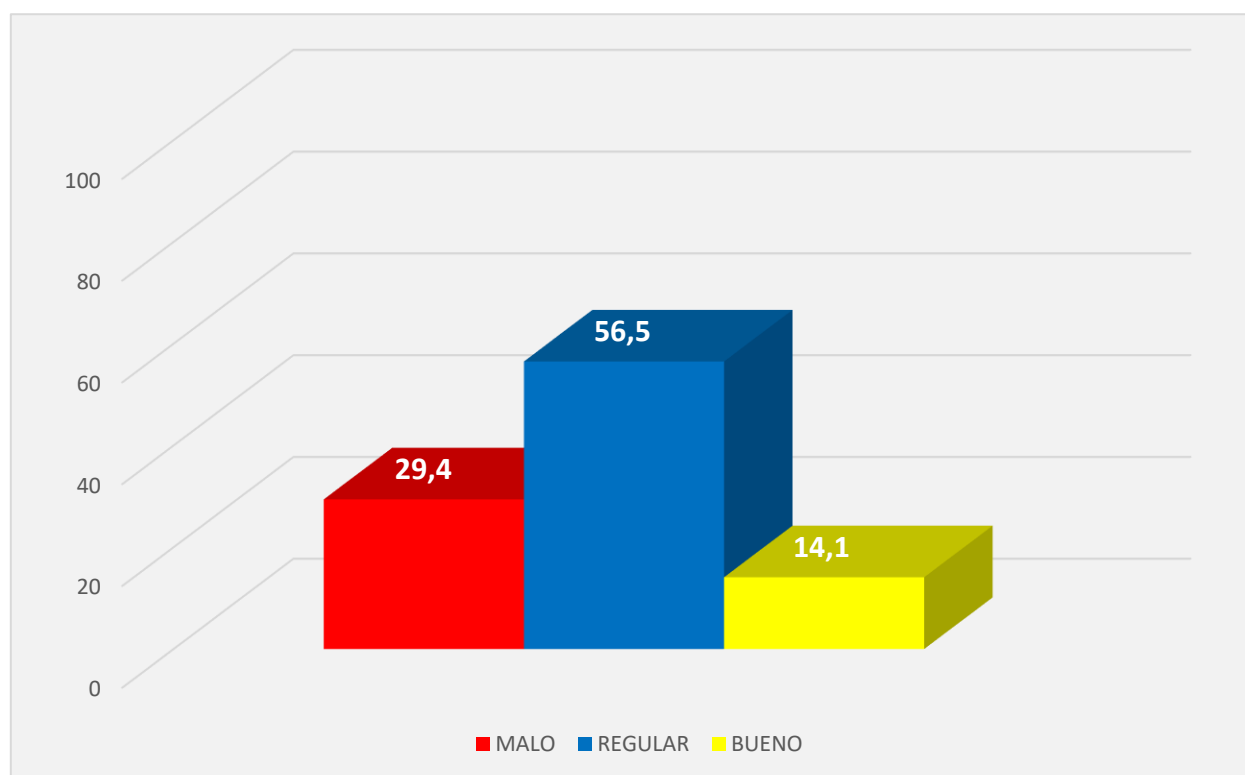


Figura 09. Dimensión interpersonal

En la tabla 16 y Figura 09 se observa que de los 85 docentes encuestados de la Institución Educativa N° 2091, el 14,1% indican que tienen un nivel Bueno sobre la dimensión interpersonal, el 56,5% indican que tiene un nivel Regular y un 29,4% consideran que tienen un nivel Malo.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

Tabla 17

Medida de la frecuencia de la dimensión Institucional

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	19	22,3
Regular	60	70,6
Bueno	6	7,1
Total	85	100,0

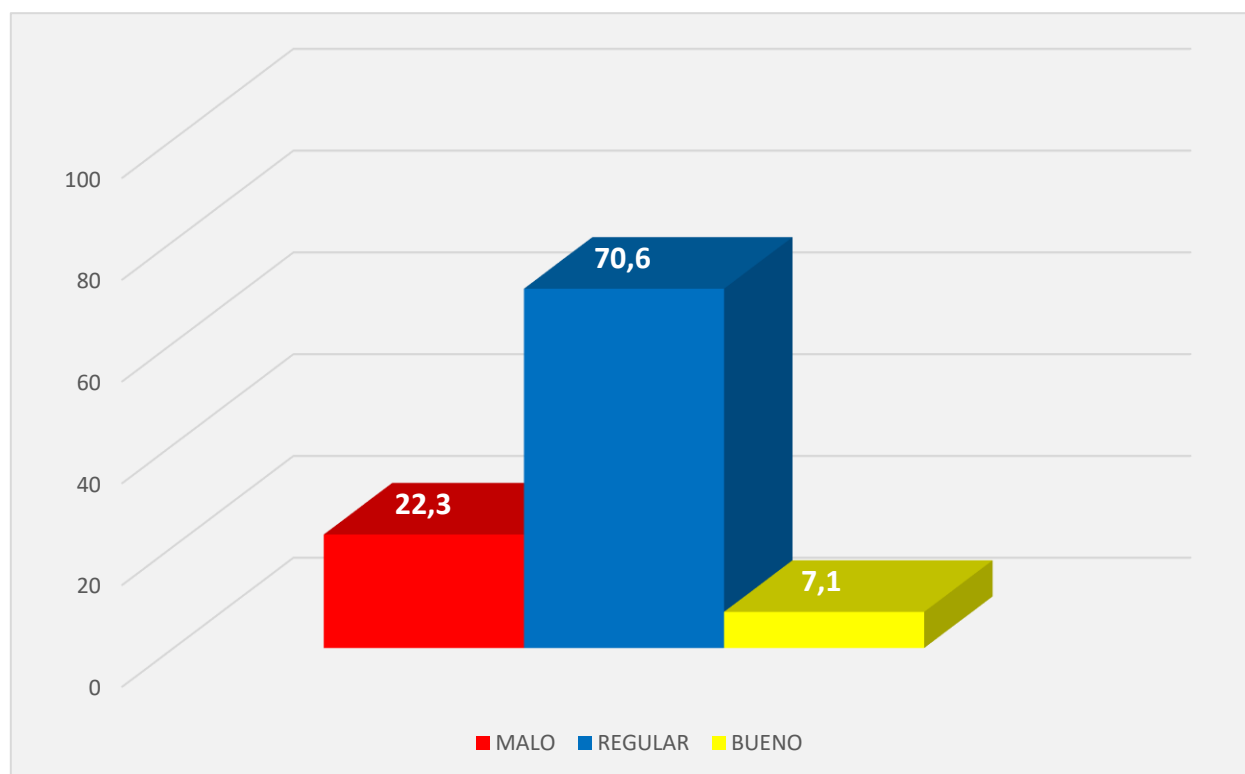


Figura 10. Dimensión institucional

En la tabla 17 y Figura 10 se observa que de los 85 docentes encuestados de la Institución Educativa N° 2091, el 7,1% indican que tienen un nivel Bueno sobre la dimensión institucional, el 70,6% indican que tiene un nivel Regular y un 22,3% consideran que tienen un nivel Malo.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA DIMENSIÓN SOCIAL

Tabla 18

Medida de la frecuencia de la dimensión Social

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	3,5
Regular	76	89,4
Bueno	6	7,1
Total	85	100,0

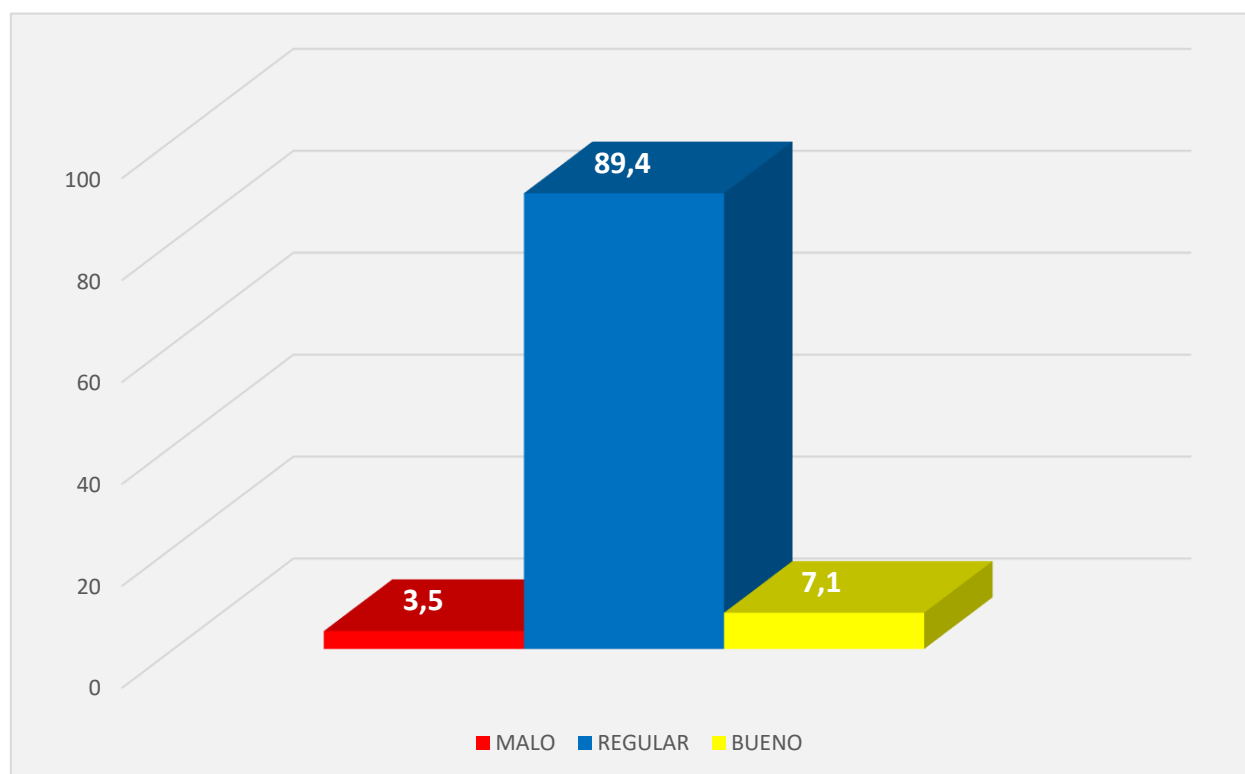


Figura 11. Dimensión social

En la tabla 18 y Figura 11 se observa que de los 85 docentes encuestados de la Institución Educativa N° 2091, el 7,1% indican que tienen un nivel Bueno sobre la dimensión social, el 89,4% indican que tiene un nivel Regular y un 3,5% consideran que tienen un nivel Malo.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA DIMENSIÓN ÉTICA

Tabla 19

Medida de la frecuencia de la dimensión Ética

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Regular	62	72,9
Bueno	23	27,1
Total	85	100,0

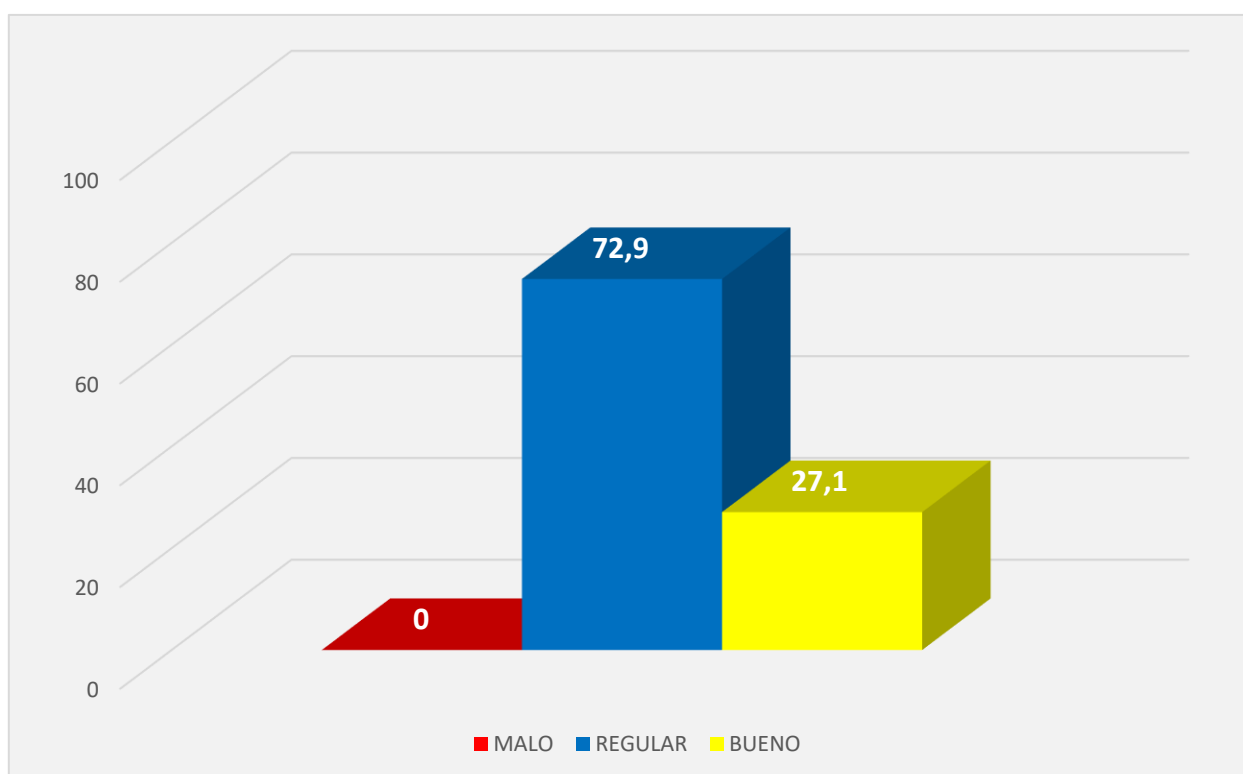


Figura 12. Dimensión ética

En la tabla 19 y Figura 12 se observa que de los 85 docentes encuestados de la Institución Educativa N° 2091, el 27,1% indican que tienen un nivel Bueno sobre la dimensión social y un 72,9% consideran que tienen un nivel Regular.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA DIMENSIÓN DIDÁCTICA

Tabla 20

Medida de la frecuencia de la dimensión Didáctica

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Malo	14	16,5
Regular	63	74,1
Bueno	8	9,4
Total	85	100,0

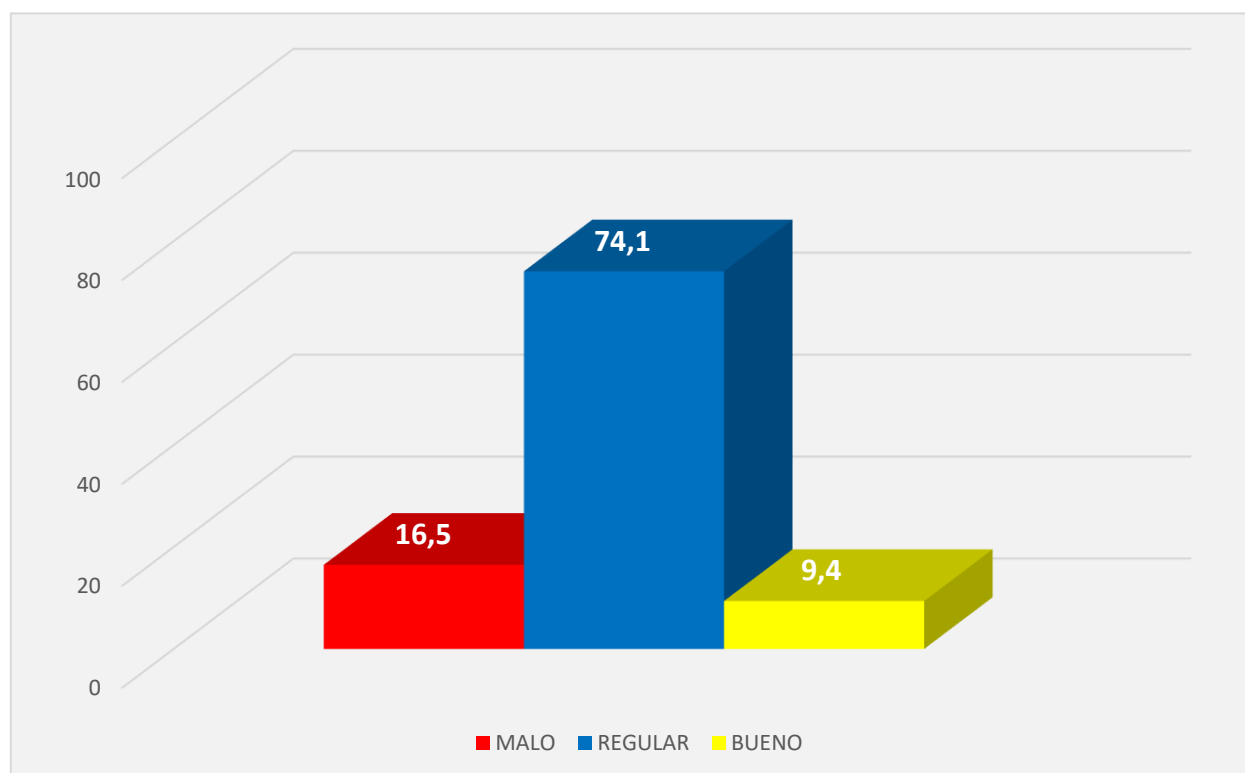


Figura 13. Dimensión didáctica

En la tabla 20 y Figura 13 se observa que de los 85 docentes encuestados de la Institución Educativa N° 2091, el 9,4% indican que tienen un nivel Bueno sobre la dimensión social, el 74,1% indican que tiene un nivel Regular y un 16,5% consideran que tienen un nivel Malo.

3.2. Hipótesis General

Ho: No existe relación entre la variable gestión del conocimiento y la práctica docente en la institución educativa N° 2091 Mariscal Andrés Avelino Cáceres del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02.

H1: Existe relación entre la variable gestión del conocimiento y la práctica docente en la institución educativa N° 2091 Mariscal Andrés Avelino Cáceres del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02.

Tabla 21

Correlación de Rho Spearman entre la variable Gestión del conocimiento y la variable Práctica docente en la institución educativa N° 2091 Mariscal Andrés Avelino Cáceres del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02.

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Gestión del Conocimiento	Coefficiente de correlación	Gestión del Conocimiento	Práctica Docente
		Sig. (bilateral)	1,000	,282**
	Práctica Docente	Coefficiente de correlación	.	,009
		Sig. (bilateral)	85	85
		N	,282**	1,000
			,009	.
		N	85	85

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados del análisis estadístico demuestran la existencia de una relación Rho de Spearman $r = 0,282$ entre la variable Gestión del conocimiento y la variable Práctica docente, el grado de correlación entre ambas variables de estudio es positiva con un nivel de correlación positiva baja. Su significancia bilateral de $p = .009$ muestra que p es menor que 0,01, significa que la relación entre las variables es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye indicando que existe relación entre la variable Gestión del conocimiento y la variable Práctica docente en la I.E. N° 2091 del a UGEL 02.

3.3. Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el aprendizaje organizativo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091, del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02.

H1: Existe relación entre el aprendizaje organizativo y la práctica docente en la institución educativa N° 2091, del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02.

Tabla 22

Correlación de Rho Spearman entre el aprendizaje organizativo y la variable Práctica docente en la institución educativa N° 2091, perteneciente a la UGEL 02.

Correlaciones						
Rho de Spearman	Práctica Docente	Coeficiente de correlación	Aprendizaje Organizativo	1,000	Práctica Docente	,249*
		Sig. (bilateral)		.		,021
		N		85		85
	Aprendizaje Organizativo	Coeficiente de correlación		,249*		1,000
		Sig. (bilateral)		,021		.
		N		85		85

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados del análisis estadístico demuestran la existencia de una relación de Rho de Spearman $r = 0,249$ entre la práctica docente y la primera dimensión denominada Aprendizaje organizativo. El grado de correlación indica que la relación entre la variable práctica docente y la dimensión aprendizaje organizativo es positiva, con un nivel de correlación positiva baja. La significancia bilateral de $p = 0,021$ muestra que p es menor a 0,05, esto indica que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alternativa. Se concluye indicando que existe relación en entre la práctica docente y el aprendizaje organizativo en la institución educativa N° 2091, perteneciente a la UGEL 02.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el conocimiento organizativo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091, del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02.

H1: Existe relación entre el conocimiento organizativo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091, del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02.

Tabla 23

Correlación de Rho Spearman entre el conocimiento organizativo y la variable Práctica docente en la institución educativa N° 2091, perteneciente a la UGEL 02.

		Correlaciones		
			Conocimiento Organizativo	Práctica Docente
Rho de Spearman	Práctica Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,220*
		Sig. (bilateral)	.	,043
	Conocimiento Organizativo	Coeficiente de correlación	,220*	1,000
		Sig. (bilateral)	,043	.
		N	85	85

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados del análisis estadístico indican la existencia de una relación de Rho de Spearman $r = 0,220$ entre la variable práctica docente y la segunda dimensión de la variable Gestión del conocimiento denominada Conocimiento organizativo. El grado de correlación indica que la relación entre la variable práctica docente y la segunda dimensión denominada conocimiento organizativo es positiva, con un nivel de correlación positiva baja. La significancia bilateral de $p = 0,043$ muestra que p es menor a 0,05, este resultado indica que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alternativa. Se concluye que existe relación en entre la variable práctica docente y el conocimiento organizativo en la institución educativa N° 2091, perteneciente a la UGEL 02.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la organización de aprendizaje y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091, del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02.

H1: Existe relación entre la organización de aprendizaje y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091, del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02.

Tabla 24

Correlación de Rho Spearman entre la organización de aprendizaje y la variable Práctica docente en la institución educativa N° 2091, perteneciente a la UGEL 02.

		Correlaciones		
			Organización de Aprendizaje	Práctica Docente
Rho de Spearman	Práctica Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,252*
		Sig. (bilateral)	.	,020
	Organización de Aprendizaje	Coeficiente de correlación	,252*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	85	85

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados del análisis estadístico indican la existencia de una relación de Rho de Spearman $r = 0,252$ entre la variable práctica docente y la tercera dimensión de la variable gestión del conocimiento denominada organización de aprendizaje. El grado de correlación demuestra que la relación entre la práctica docente y la dimensión organización de aprendizaje es positiva, con un nivel de correlación positiva baja. La significancia bilateral de $p = 0,020$ demuestra que p es menor a 0,05, este resultado indica que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alternativa. Se concluye que existe relación entre la variable práctica docente y la organización de aprendizaje en la institución educativa N° 2091, perteneciente a la UGEL 02.

IV. Discusión

El grado de relación que existe entre la variable gestión del conocimiento y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 Mariscal Andrés Avelino Cáceres del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02, según la tabla de resultados, la correlación Rho de Spearman $r = 0,282$ demuestra un nivel positivo bajo de correlación, con una significancia bilateral de ($p = 0,009 < 0,01$) que refleja un grado significativo en la relación que existe entre la variable gestión del conocimiento y la variable práctica docente.

Según Dextre (2017) en su investigación demuestra que existe una relación significativa ($p = 0,000$) en el nivel de correlación positiva alta de ($r = 0,771$) entre la variable de gestión educativa y la práctica docente con un nivel de significancia de 0,05 en las I.E. públicas de la Red N° 01, pertenecientes a la UGEL 06; esto es coherente con los resultados obtenidos en la tabla 21 de nuestra investigación, que muestran los resultados por niveles y porcentajes de la variable gestión del conocimiento y práctica docente con una relación Rho de Spearman $r = 0,282$ entre la variable Gestión del conocimiento y la variable Práctica docente, el grado de correlación indica que la relación entre ambas variables de estudio es positiva con un nivel de correlación positiva baja. Su significación bilateral de $p = .009$ muestra que p es menor que 0,01, por lo tanto se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, del mismo modo en la figura 03 se evidencia que el 81.2%, de docentes que representa al nivel Regular indican la importancia de la gestión del conocimiento en la mejora de la práctica docente, y el 18.8% de docentes que representan el nivel Malo indican que no existe una relación relevante entre las variables mencionadas anteriormente.

Meza (2016) en su tesis titulada Gestión del conocimiento y la planificación de la programación anual en los docentes de la red 05 UGEL 02, 2016 quien aplico su instrumento en una población de 159 docentes obteniendo como resultados una correlación Rho de Spearman de 0,550, el cual confirma un nivel de correlación positiva moderada entre las variables de gestión de conocimiento y planificación anual; esto es coherente con los resultados obtenidos en la tabla 23, que muestran los resultados por niveles y porcentajes entre el conocimiento organizativo y la variable

práctica docente con una relación Rho de Spearman $r = 0,220$ que indica que el grado de la relación es positiva con un nivel de correlación positiva baja. Su significación bilateral de $p = .043$ muestra que p es menor que $0,05$, por lo tanto se descarta la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica alternativa, del mismo modo en la tabla 12 figura 05 se evidencia que el 3.5%, de docentes que representa al nivel Bueno indican la importancia del conocimiento organizativo en la mejora de la práctica docente, el 75,3% que representa al nivel Regular aceptan la importancia del conocimiento organizativo en la mejora de la práctica docente, y el 21.2% que representan el nivel Malo indican que no existe una relación relevante entre dimensión conocimiento organizativo y la variable práctica docente.

Según López (2016) en su investigación titulada Gestión del conocimiento y compromiso institucional docente en los centros de educación técnico productiva, lima 2016, quien aplicó su instrumento en una población de 156 docentes obteniendo como resultados una correlación Rho de Spearman de $0,668$, el cual confirma que existe una correlación positiva moderada entre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional; esto es coherente con los resultados obtenidos en la tabla 17, figura 10 que muestran los resultados por niveles y porcentajes de la tercera dimensión de la variable práctica docente denominada dimensión institucional, donde se indica que el 7.1%, de docentes que representa al nivel Bueno indican un compromiso con su institución educativa, el 70,6% que representa al nivel Regular aceptan la importancia del compromiso institucional para mejorar los procesos educativos, y el 22.4% que representa el nivel Malo demuestran tener un bajo compromiso con el trabajo pedagógico en su institución educativa respectivamente.

V. Conclusiones

- Primera. Existe una relación significativa entre la primera dimensión de la variable gestión del conocimiento denominada “Aprendizaje Organizativo” y la variable práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02, 2018; dado que la correlación de Rho de Spearman es 0,249 con una significancia bilateral de $p = 0,021$ que confirma un nivel de correlación positivo bajo entre la dimensión y la variable mencionada respectivamente.
- Segunda. Existe una relación significativa entre la segunda dimensión de la variable gestión del conocimiento denominada “Conocimiento Organizativo” y la variable práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02, 2018; dado que la correlación de Rho de Spearman es 0,220 con una significancia bilateral de $p = 0,43$ que confirma un nivel de correlación positivo bajo entre la dimensión y la variable mencionada respectivamente.
- Tercera. Existe una relación significativa entre la tercera dimensión de la variable gestión del conocimiento denominada “Organización de Aprendizaje” y la variable práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02, 2018; dado que la correlación de Rho de Spearman es 0,252 con una significancia bilateral de $p = 0,020$ que confirma un nivel de correlación positivo bajo entre la dimensión y la variable mencionada respectivamente.
- Cuarta. Existe relación significativa entre la variable gestión del conocimiento y la variable práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02, 2018; dado que la correlación de Rho de Spearman es 0,282 con una significancia bilateral de $p = 0,009$ que confirma un nivel de correlación positivo bajo entre las variables mencionada respectivamente.

VI. Recomendaciones

Primera.

Se sugiere que los responsables de las instituciones educativas de la UGEL 02 programen capacitaciones que tengan como temática central la gestión del conocimiento enfocada en la mejora de la práctica docente con la finalidad de utilizar el conocimiento basado en las experiencias docentes como un activo principal para mejorar el servicio educativo de las instituciones públicas del país.

Segunda.

Se sugiere elaborar capacitaciones presenciales y virtuales a nivel de los centros educativos de la UGEL 02, mediante talleres, jornadas pedagógicas de retroalimentación, análisis de casos estudiantiles y planteamiento de soluciones innovadoras respecto al aprendizaje organizativo como dimensión de la gestión del conocimiento.

Tercera.

Se sugiere elaborar capacitaciones presenciales y virtuales a nivel de los centros educativos de la UGEL 02, mediante talleres, jornadas pedagógicas de retroalimentación, análisis de casos estudiantiles y planteamiento de soluciones innovadoras respecto al conocimiento organizativo como dimensión de la gestión del conocimiento.

Cuarta.

Se sugiere elaborar capacitaciones presenciales y virtuales a nivel de los centros educativos de la UGEL 02, mediante talleres, jornadas pedagógicas de retroalimentación, análisis de casos estudiantiles, manejo de plataformas virtuales, Mobile Learning, Gamificación con el uso de las Tic, respecto a la organización de aprendizaje como dimensión de la gestión del conocimiento.

VII. Referencias

- Beñegil (2014) *“Gestión del conocimiento y estrategia”*. Bogotá, Colombia: Ministerio de educación.
- Bernstein, B. (1998). *Pedagogía, control simbólico e identidad*. Madrid, España: Ed. Morata.
- Bueno, E. (1999). *Gestión del conocimiento, aprendizaje y capital intelectual*. Boletín del Club Intelect.
- Bueno, E. (2000). *La sociedad del conocimiento: una visión interdisciplinar e intrageneracional*. Encuentros Multidisciplinares.
- Caballero, A. (2001). *Las 4Cs de la gestión del conocimiento: comunicación, cultura, conocimiento y capital intelectual*. Santiago, Chile: Revista de Trabajo y Seguridad Social.
- Coopers (2002). *Estudio sobre la situación actual y las perspectivas de la gestión del conocimiento y del capital intelectual*. España. Documento sin publicar recuperado de <http://www.pwcglobal.com>
- Díaz, M. (1990). *De la práctica pedagógica al texto pedagógico. Pedagogía y saberes*.
- Díaz, M (1998). *La formación Académica y la Práctica Pedagógica*. Bogotá, Colombia: Editorial Icfes.
- Martínez, A. (1990). *Teoría Pedagógica: Una Mirada arqueológica a la pedagogía. Pedagogía y saberes*. Distrito federal, México.
- Fierro, Fortoul & Rosas (1993), *Transformando la práctica docente*. Barcelona, España: Editorial Paidós.
- Fierro, Fortoul & Rosas, (1999). *La práctica docente es de carácter social*.

- Florez (1994) *Hacia una Pedagogía del Conocimiento*. Bogotá, Colombia: Editorial Mac Graw-Hill.
- Follari, R (1993). *Práctica Educativa y Rol Docente*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Aique.
- Suarez, H. (2007). *De las prácticas docentes distributivas a las prácticas docentes investigativa*. Bogotá, Colombia: Ministerio de Educación Nacional.
- Gimeno; Fernández (1980). *La formación del profesorado de EGB. Análisis de la situación española*. Madrid, España: Publicaciones MEC.
- Gómez, A., Montes, C. y Pazos, J. (1997). *Ingeniería del conocimiento*. Madrid, España: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Herbst P (1998). *Reflexiones sobre las prácticas de enseñanza en la formación profesional de los docentes de matemáticas*. Sevilla, España: Revista EMA
- Jiménez, A. (1999). “*Las competencias y el capital intelectual. La manera de gestionar las personas en la era del conocimiento*”. Guadalajara, México.
- Joyanes, L. (1998). *El capital intelectual: el nuevo activo*. Editorial: Datamation.
- López, J. y Carretero, L. (1999). *La importancia de las técnicas de decisión basadas en la gestión del conocimiento: la ingeniería del conocimiento en España. Economía Industrial*, Madrid, España.
- López, J. y Carretero, L. (2000). *La inteligencia artificial y la ingeniería del conocimiento como soporte para las técnicas de decisión basadas en la gestión del conocimiento. Dirección y Organización*.
- Lloria (2001): “*Conocimiento, memoria e información: una muestra de su limitación conceptual y sus interrelaciones*”, Valencia, España: Documentos de trabajo, Universidad de Valencia. R.E. 55094.

Martínez, I. y Ruíz, J. (2003a): “*Diseño de una escala para medir el aprendizaje en las organizaciones*”, Salamanca, España: XIII Congreso Nacional de ACEDE.

Martínez, L. (2002). *Gestión del conocimiento e intangibles: impacto en contabilidad y mercado de capitales*. Pamplona, España: Editorial EUNSA.

Massey University (2014) *APA 5th vs 6th*. California: Massey University. Recuperado de <http://owll.massey.ac.nz/referencing/apa-5th-vs-6th-edition.php>

Moreno, L. (2001): “*La generación de conocimiento en la organización: Propuesta de un modelo integrador de los distintos niveles ontológicos de aprendizaje*”. Valencia, España: Universidad de Valencia.

Muñoz, Seca, B. y Riverola, J. (1997). *Gestión del conocimiento*. Barcelona, España: Editorial Folio.

Nonaka (1999) “*La organización creadora del conocimiento*”. Distrito Federal, México: Editorial, Oxford Press.

Pablos, C., Izquierdo, V., López, J., Martín, S. y Montero, A. (2001). *Dirección y gestión de los sistemas de información en la empresa*. Madrid, España: Editorial ESIC.

Quintanilla, I. (2002). *Empresas y personas: gestión del conocimiento y capital humano*. Madrid, España: Editorial Díaz.

Rivero, S. (2002). *Claves y pautas para comprender e implantar la gestión del conocimiento*. Bilbao, España: Editorial Socintec.

Anexos

ANEXO 01

ESQUEMA DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Gestión del conocimiento y la práctica docente en la I.E. N° 2091 de la
UGEL 02 del distrito de Los Olivos 2018

2. AUTOR

Br. Freddy Edward Rueda Chavez,

dereng3l@gmail.com

Bachiller en Educación

3. RESUMEN

La investigación titulada “Gestión del conocimiento y la práctica docente en la I.E. N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de los olivos 2018” tiene como objetivo general determinar la relación entre las variables de estudio, gestión del conocimiento y práctica docente, esta investigación es del tipo sustantiva debido a que su fin es obtener nuevos conocimientos que sirvan de aporte para la pedagógica científica, su diseño es de corte transversal y correlacional porque la recolección de los datos se dio en un solo momento y a la vez pretende describir la relación de dos variables en un momento dado. Su enfoque es cuantitativo.

Los instrumentos de investigación fueron validados por tres expertos en la materia, los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos fueron analizados estadísticamente, clarificando la existencia de una relación $r=0,282$ entre las variables: gestión del conocimiento y práctica docente, este grado de correlación indica que la relación entre las dos variables tiene un nivel de correlación positiva baja, lo que quiere decir que al aumentar el valor de una variable, también lo hará la otra y viceversa. Su significación bilateral de $p = .009$ demuestra que p es menor que $0,01$, por lo tanto la relación es significativa, rechazándose la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Teniendo en cuenta los resultados de correlación de la hipótesis general se concluye que existe relación entre las variables de estudio gestión del conocimiento

y práctica docente en la institución educativa N° 2091 Mariscal Andrés Avelino Cáceres del distrito de Los Olivos, de la UGEL 02.

4. PALABRAS CLAVE

Gestión del conocimiento, Práctica docente, Práctica pedagógica, Aprendizaje Organizativo, Conocimiento Organizativo, Organización del conocimiento.

5. ABSTRACT

The research entitled "Knowledge management and teaching practice in the I.E. N° 2091 of the UGEL 02 of the district of los olivos 2018 "has as its general objective to determine the relationship between the variables of study, knowledge management and teaching practice, this research is of the substantive type because its aim is to obtain new knowledge that serve as a contribution to scientific pedagogy, its design is cross-sectional and correlational because the data collection occurred in a single moment and at the same time aims to describe the relationship of two variables at a given time. His approach is quantitative. The research instruments were validated by three experts in the field, the data obtained in the application of the instruments were analyzed statistically, clarifying the existence of a relation $r = 0.282$ between the variables: knowledge management and teaching practice, this degree of correlation indicates that the relationship between the two variables has a low positive correlation level, which means that when increasing the value of one variable, so will the other and vice versa. Its bilateral significance of $p = .009$ shows that p is less than 0.01, therefore the relationship is significant, rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis. Taking into account the correlation results of the general hypothesis, it is concluded that there is a relationship between the variables of knowledge management study and teaching practice in the educational institution N°. 2091 Mariscal Andrés Avelino Cáceres of Los Olivos district to UGEL 02.

6. KEYWORDS

Knowledge management, Teaching practice, Pedagogical practice, Organizational learning, Organizational knowledge, Organization of knowledge.

7. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la gestión del conocimiento cumple un rol muy importante como uno de los factores principales en el crecimiento, desarrollo y en la competitividad de una organización, su principal objetivo es lograr que el conocimiento sea aplicado en beneficio de la organización, que este recurso intelectual se utilice como medio que permita crear mejores estrategias e ideas para mejorar los procesos productivos, que el producto y/o servicio que se ofrece sea innovador de acuerdo a las necesidades del cliente. Tal y como señalan Gorelik y Tantawy - Monsou (2005). Existen muchos aspectos de la gestión del conocimiento que todavía no se conocen en profundidad, como consecuencia de la escasez de trabajos empíricos centrados en su faceta humana y por el hecho de que estos aspectos humanos y sociales son frecuentemente valorados de un modo bastante abstracto o genérico. Estos autores son claros en mencionar que pocas son las organizaciones que utilizan o gestionan el conocimiento como un agente activo que les permita mejorar los procesos y el manejo corporativo de la empresa u organización, del mismo modo, indican que hay pocos trabajos de investigación que hacen referencia a este concepto respecto a la gestión del conocimiento, debido a que no se ha brindado la importancia que merece. Si analizamos la gestión del conocimiento desde el punto pedagógico, podemos evidenciar que en el modelo del sistema educativo de Shanghai China los docentes comparten semanalmente sus experiencias educativas y eligen los mejores métodos para enseñar cada tema.

Para implantar la gestión del conocimiento en las organizaciones, es necesaria una reestructuración general que les permita constituir y aplicar el conocimiento en sus actividades cotidianas, para que una organización gestione el conocimiento requerirá de una nueva estructura organizacional, de cambios significativos en su cultura como

entidad, de una implementación de herramientas tecnológicas de vanguardia en software y hardware, del conocimiento de modelos científicos que mejoren la estructuración del conocimiento y de los procesos para poder gestionarlo. Las organizaciones públicas de nuestro país no cuentan con el presupuesto correspondiente para gestionar el conocimiento que generan internamente como organización, el estado no ha mostrado iniciativas para invertir en este tipo de proyectos educativos que puedan ayudar a mejorar los servicios y la atención que brindan los diversos sectores como educación, Salud, Minería, entre otros. En esta investigación nos concentraremos en el sector Educación y analizaremos la situación actual del servicio educativo y la atención que brinda en las diversas entidades que lo representan, como el Ministerio de Educación, las Direcciones Regionales de Educación, las Unidades de Gestión Educativa Local y principalmente las Instituciones Educativas, estas entidades no evidencian una cultura de aprendizaje organizacional, la misma que tiene una relación directa con la gestión del conocimiento.

8. METODOLOGÍA

Diseño de la investigación

Enfoque de la investigación: Cuantitativa

Según, Gomes (2006) “señala que bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir” (p. 121). En ese contexto, Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que toda investigación se sustenta básicamente en dos enfoques principales, los cuales son el enfoque cuantitativo y el cualitativo, que al combinar dichos enfoques se forma un tercer enfoque llamado enfoque mixto.

Tipo de investigación: Sustantiva

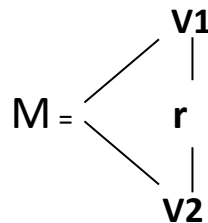
Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagomez (2014) “El estudio de investigación es pura, básico o sustantivo, así mismo se denomina pura debido a que en efecto no se afecta

por un objetivo crematístico, su motivo es la simple curiosidad, e inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos”. (p. 90)

Diseño de la investigación: Corte transversal y correlacional

Según Hernández (2014) señala un diseño es no experimental de corte transversal correlacional cuando solo se describe la relación que existe entre dos variables de estudio en un momento determinado. Los diseños transaccionales recopilan los datos en un único momento, es decir, que el instrumento que puede ser un cuestionario es aplicado una sola vez.

Gráficamente se denota:



Población y muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Población

“La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174). Para poder recolectar los datos en esta investigación fue necesario contar con una población de 108 docentes de la institución educativa N° 2091 perteneciente a la UGEL 02.

Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población” (p. 175).

Muestreo: Probabilístico

Criterios de selección: Aleatorio simple

La muestra está constituida por 85 docentes de los diferentes niveles y modalidades educativas que tiene la institución educativa N° 2091 Mariscal Andrés Avelino Cáceres, perteneciente al distrito de Los Olivos.

9. RESULTADOS

Hipótesis General

Ho: No existe relación entre la variable gestión del conocimiento y la práctica docente en la institución educativa N° 2091 Mariscal Andrés Avelino Cáceres del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02.

H1: Existe relación entre la variable gestión del conocimiento y la práctica docente en la institución educativa N° 2091 Mariscal Andrés Avelino Cáceres del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02.

Tabla 01: Correlación de Rho Spearman entre la variable Gestión del conocimiento y la variable Práctica docente en la institución educativa N° 2091.

CORRELACIONES				
			Gestión del Conocimiento	Práctica Docente
Rho de Spearman	Gestión del Conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,282**
		Sig. (bilateral)	.	,009
	Práctica Docente	N	85	85
		Coeficiente de correlación	,282**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	85	85

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados del análisis estadístico demuestran la existencia de una relación Rho de Spearman $r = 0,282$ entre la variable Gestión del conocimiento y la variable Práctica docente, el grado de correlación indica que la relación entre ambas variables de estudio es positiva con un nivel de correlación moderada. Su significación bilateral de $p = .009$ muestra que p es menor que $0,01$, por lo tanto la relación entre las variables es significativa. Se concluye indicando que existe relación entre la variable Gestión del conocimiento y la variable Práctica docente en la I.E. N° 2091 del a UGEL 02.

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 02: Correlación de Rho Spearman entre el aprendizaje organizativo y la variable Práctica docente en la institución educativa N° 2091.

CORRELACIONES				
			Aprendizaje Organizativo	Práctica Docente
Rho de Spearman	Práctica Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,249*
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	85	85
	Aprendizaje Organizativo	Coeficiente de correlación	,249*	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	85	85

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados del análisis estadístico demuestran la existencia de una relación de Rho de Spearman $r = 0,249$ entre la práctica docente y la primera dimensión de la variable gestión del conocimiento denominada Aprendizaje organizativo. El grado de correlación indica que la relación entre la variable práctica docente y la dimensión aprendizaje organizativo es positiva. La significancia bilateral de $p = 0,021$ muestra que p es menor a $0,05$, esto indica que la relación es significativa. Se concluye indicando que existe relación en entre la práctica docente y el aprendizaje organizativo en la institución educativa N° 2091, perteneciente a la UGEL 02.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 03: Correlación de Rho Spearman entre el conocimiento organizativo y la variable Práctica docente en la institución educativa N° 2091.

CORRELACIONES				
			Conocimiento Organizativo	Práctica Docente
		Coeficiente de correlación	1,000	,220*
	Práctica Docente	Sig. (bilateral)	.	,043
Rho de Spearman		N	85	85
		Coeficiente de correlación	,220*	1,000
	Conocimiento Organizativo	Sig. (bilateral)	,043	.
		N	85	85

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados del análisis estadístico indican la existencia de una relación de Rho de Spearman $r = 0,220$ entre la variable práctica docente y la segunda dimensión de la variable Gestión del conocimiento denominada Conocimiento organizativo. El grado de correlación indica que la relación entre la variable práctica docente y la segunda dimensión denominada conocimiento organizativo es positiva. La significancia bilateral de $p = 0,043$ muestra que p es menor a 0,05, este resultado indica que la relación es significativa. Se concluye que existe relación en entre la variable práctica docente y el conocimiento organizativo en la institución educativa N° 2091, perteneciente a la UGEL 02.

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 04: Correlación de Rho Spearman entre la organización del conocimiento y la variable Práctica docente en la institución educativa N° 2091.

CORRELACIONES				
			Organización del conocimiento	Práctica Docente
		Coeficiente de correlación	1,000	,252*
	Práctica Docente			

		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	85	85
Rho de Spearman	Organización del Conocimiento	Coeficiente de correlación	,252*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	85	85

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados del análisis estadístico indican la existencia de una relación de Rho de Spearman $r = 0,252$ entre la variable práctica docente y la tercera dimensión de la variable gestión del conocimiento denominada organización del conocimiento. El grado de correlación demuestra que la relación entre la práctica docente y la dimensión organización del conocimiento es positiva. La significancia bilateral de $p = 0,020$ demuestra que p es menor a 0,05, este resultado indica que la relación es significativa. Se concluye que existe relación en entre la variable práctica docente y la organización del conocimiento en la institución educativa N° 2091, perteneciente a la UGEL 02.

10. DISCUSIÓN

El grado de relación que existe entre la variable gestión del conocimiento y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 Mariscal Andrés Avelino Cáceres del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02, según la tabla de resultados, la correlación Rho de Spearman $r = 0,282$ demuestra un nivel positivo bajo de correlación, con una significancia bilateral de ($p = 0,009 < 0,01$) que refleja un grado significativo en la relación que existe entre la variable gestión del conocimiento y la variable práctica docente.

Meza (2016) en su tesis titulada Gestión del conocimiento y la planificación de la programación anual en los docentes de la red 05 UGEL 02, 2016 quien aplico su instrumento en una población de 159 docentes obteniendo como resultados una correlación Rho de Spearman de 0,550, el cual confirma un nivel de correlación positiva moderada entre las variables de gestión de conocimiento y planificación anual; esto es coherente con los resultados obtenidos en la tabla 23, que muestran los resultados por niveles y porcentajes entre el conocimiento organizativo y la variable

práctica docente con una relación Rho de Spearman $r = 0,220$ que indica que el grado de la relación es positiva con un nivel de correlación positiva baja.

Según López (2016) en su investigación titulada Gestión del conocimiento y compromiso institucional docente en los centros de educación técnico productiva, lima 2016, quien aplico su instrumento en una población de 156 docentes obteniendo como resultados una correlación Rho de Spearman de 0,668, el cual confirma que existe una correlación positiva moderada entre la gestión del conocimiento y el compromiso institucional; esto es coherente con los resultados obtenidos en la tabla 17, figura 10 que muestran los resultados por niveles y porcentajes de la tercera dimensión de la variable práctica docente denominada dimensión institucional, donde se indica que el 7.1%, de docentes que representa al nivel Bueno indican un compromiso con su institución educativa, el 70,6% que representa al nivel Regular aceptan la importancia del compromiso institucional para mejorar los procesos educativos, y el 22.4% que representa el nivel Malo.

11. CONCLUSIONES

Primera:

Existe una relación significativa entre la primera dimensión de la variable gestión del conocimiento denominada "Aprendizaje Organizativo" y la variable práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02, 2018; dado que la correlación de Rho de Spearman es 0,249 con una significancia bilateral de $p = 0,021$ que confirma un nivel de correlación positivo bajo entre la dimensión y la variable mencionada respectivamente.

Segunda:

Existe una relación significativa entre la segunda dimensión de la variable gestión del conocimiento denominada "Conocimiento Organizativo" y la variable práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL

02, 2018; dado que la correlación de Rho de Spearman es 0,220 con una significancia bilateral de $p = 0,43$ que confirma un nivel de correlación positivo bajo entre la dimensión y la variable mencionada respectivamente.

Tercera:

Existe una relación significativa entre la tercera dimensión de la variable gestión del conocimiento denominada “Organización del Conocimiento” y la variable práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02, 2018; dado que la correlación de Rho de Spearman es 0,252 con una significancia bilateral de $p = 0,020$ que confirma un nivel de correlación positivo bajo entre la dimensión y la variable mencionada respectivamente.

Cuarta:

Existe relación significativa entre la variable gestión del conocimiento y la variable práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 del distrito de Los Olivos perteneciente a la UGEL 02, 2018; dado que la correlación de Rho de Spearman es 0,282 con una significancia bilateral de $p = 0,009$ que confirma un nivel de correlación positivo bajo entre las variables mencionada respectivamente.

12. REFERENCIAS

Beñegil (2014) *“Gestión del conocimiento y estrategia”*. Bogotá, Colombia: Ministerio de educación, pp.147.

Bernstein, B. (1998). *Pedagogía, control simbólico e identidad*. Madrid, España: Ed. Morata.

Bueno, E. (1999). *Gestión del conocimiento, aprendizaje y capital intelectual*. Boletín del Club Intellect, 1, 2-3.

Bueno, E. (2000). *La sociedad del conocimiento: una visión interdisciplinar e intrageneracional*. Encuentros Multidisciplinares, Vol II, 33-35.

Caballero, A. C. (2001). *Las 4Cs de la gestión del conocimiento: comunicación, cultura, conocimiento y capital intelectual*. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, p. 219.

Coopers (2002). *Estudio sobre la situación actual y las perspectivas de la gestión del conocimiento y del capital intelectual*. España. Documento sin publicar recuperado de <http://www.pwcglobal.com>

Díaz, M. (1990). *De la práctica pedagógica al texto pedagógico*. *Pedagogía y saberes*. (1), 14-27.

Díaz, M (1998). *La formación Académica y la Práctica Pedagógica*. Bogotá, Colombia: Editorial Icfes.

Martínez, A. (1990). *Teoría Pedagógica: Una Mirada arqueológica a la pedagogía*. *Pedagogía y saberes*. (1), 1-8.

Fierro, Cecilia Fortoul, Berta y Rosas (1993), *Transformando la práctica docente*. Barcelona, España: Editorial Paidós.

Fierro, Fortoul & Rosas, (1999). *La práctica docente es de carácter social*. p.20.

13. RECONOCIMIENTOS

Al profesor Felipe Guizado Oscoco: Por su apoyo incondicional en el desarrollo de la investigación, por sus enseñanzas que me permitieron clarificar los aportes teóricos y pedagógicos que incorpora este estudio sobre la gestión del conocimiento y la práctica docente.

A los docentes de la Institución Educativa N° 2091: Por participar desinteresada y activamente en el desarrollo de la investigación, gracias a su criterio profesional y ético, se logró obtener información confiable sobre la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la práctica docente en las instituciones públicas del país.

A los autores Nonaka y Takeuchi (1995): Por los estudios que realizaron sobre la gestión del conocimiento, que han servido como fundamento teórico en esta investigación, gracias a sus aportes teórico-científicos que permitieron poder operacionalizar la variable gestión del conocimiento y poder definir sus 3 dimensiones (Aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo y organización del conocimiento) con las cuales, logramos crear los indicadores e ítems nuestro instrumento de investigación.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Freddy Edward, Rueda Chavez, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 43542998 con el artículo titulado:

“Gestión del conocimiento y la práctica docente en la I.E. N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 17 de Agosto del 2018

Freddy Edward, Rueda Chavez

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TÍTULO: Gestión del conocimiento y la práctica docente en la I.E. N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos 2018.					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre el aprendizaje organizativo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018. Determinar la relación entre el conocimiento organizativo y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018. Determinar la relación entre la organización del aprendizaje y la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018. 	<p>Hipótesis general:</p> <p>La gestión del conocimiento se relaciona con la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018.</p> <p>Hipótesis nula:</p> <p>La gestión del conocimiento, no se relaciona con la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> El aprendizaje organizativo se relaciona con la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018. El conocimiento organizativo se relaciona con la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018. La organización del aprendizaje se relaciona con la práctica docente en la Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2018. 	Variable 1: Gestión del conocimiento		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
			<ul style="list-style-type: none"> Creación de aprendizaje. Transferencia y almacenamiento del conocimiento. Aplicación y uso del conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> Los docentes interactúan entre si favoreciendo la creación del conocimiento. Su institución educativa cuenta con docentes especializados y calificados en innovación educativa. En su institución educativa se fomenta el trabajo en equipo para fortalecer la práctica docente. En su institución educativa se comunican formalmente y con claridad los objetivos organizacionales y las estrategias para lograrlos. En su institución educativa se transforma el conocimiento individual en conocimiento grupal para luego ser institucionalizado. Las mejores prácticas pedagógicas de la institución educativa son compartidas con toda la plana docente. Las capacitaciones internas que se realizan en tu I.E. te ayudan a mejorar tu práctica docente. La ejecución de los proyectos de innovación pedagógica en tu I.E. te permite mejorar tu práctica docente. En su institución educativa los docentes comparten sus conocimientos, ideas y experiencias pedagógicas utilizando una plataforma digital. En su institución educativa se realiza la transferencia de información entre docentes promoviendo el interaprendizaje constante. La publicación de libros, tesis y guías académicas elaboradas por algún docente de tu I.E. mejoran el panorama de tu práctica docente. Las capacitaciones especializadas por parte del MINEDU u otra entidad te permiten mejorar tu práctica docente. Los docentes de su I.E. cuentan con una visión compartida para el logro de los objetivos académicos. Producto de su experiencia pedagógica ha creado algún conocimiento e innovación didáctica que favorezca su práctica docente. En su institución educativa existe un plan de incentivos para fomentar el aprendizaje continuo. El Aula de Innovación Pedagógica de su I.E cuenta con herramientas tecnológicas para publicar los conocimientos y experiencias pedagógicas en la Web. La aplicación del conocimiento generado se administra de forma coordinada con los objetivos de la institución educativa. Su I.E. cuenta con un sitio web implementado con información para que los docentes y estudiantes puedan acceder a ella. Los docentes de su I.E. graban su clase para poder realizar la retroalimentación con sus pares. La Intranet de su I.E. es actualizada con nuevos conocimientos generados por los docentes para mejorar su práctica docente. 	<p>Malo (20-47)</p> <p>Regular (48-73)</p> <p>Bueno (75-100)</p>

			Variable 2: Práctica Pedagógica			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Nivel Personal	<ul style="list-style-type: none"> El docente mejora su metodología de enseñanza para lograr mejores resultados académicos. El docente participa activamente en mejora del buen clima institucional 	<ul style="list-style-type: none"> Su vocación docente se mantiene firme mediante el paso de los años. Se conoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a sus estudiantes en sus aprendizajes. Mantiene un dialogo adecuado basado en el respeto con sus estudiantes durante el desarrollo de su sesión de aprendizaje. Conoce a sus estudiantes, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender durante el año escolar. Fomenta el buen clima institucional con los docentes de su institución educativa. Participa activamente en las actividades de confraternidad realizadas por la comisión de sociales. 	Malo (20-47) Regular (48-73) Bueno (75-100)
Nivel Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> Las buenas prácticas docentes son institucionalizadas en el Proyecto educativo institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> Respeta las normas de convivencia establecidas en el reglamento interno de la institución educativa. Participa y aporta en la elaboración del P.E.I., P.A.T. y R.I. de su institución educativa. Se involucra activamente en las actividades académicas que se desarrollan dentro y fuera de su institución educativa. 				
Nivel Institucional	<ul style="list-style-type: none"> El docente fomenta el vínculo entre la comunidad, familia y escuela. 	<ul style="list-style-type: none"> Fomenta el vínculo de la escuela y la comunidad para asegurar que todos los estudiantes concluyan con éxito su año escolar. Respeta la diversidad intercultural que se presentan dentro y fuera de la institución educativa. 				
Nivel Social	<ul style="list-style-type: none"> Los docentes difunden sus experiencias respetando el derecho de autor del contenido publicado. 	<ul style="list-style-type: none"> Fomenta el respeto por los derechos y deberes de sus estudiantes, colegas y directivos de su institución educativa. Reflexiona sobre lo que espera que sus estudiantes aprendan. 				
Nivel ético	<ul style="list-style-type: none"> Los docentes utilizan diversos tipos de estrategias que involucran el uso de materiales didácticos 	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra en la práctica la enseñanza de sus valores éticos y morales dentro y fuera de la institución educativa. Práctica una evaluación imparcial, sin considerar la intención de favorecer a uno o varios de sus estudiantes. 				
Nivel didáctico		<ul style="list-style-type: none"> Los docentes utilizan diversos tipos de estrategias que involucran el uso de materiales didácticos 	<ul style="list-style-type: none"> Utiliza material didáctico concreto, digital e impreso en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje. Muestras dominio del conocimiento didáctico para promover el aprendizaje en tus estudiantes. Desarrolla estrategias didácticas innovadoras para que sus estudiantes aprendan de forma más entretenida. Las actividades de enseñanza y aprendizaje que empleas mantienen una secuencia coherente en los momentos de la sesión de aprendizaje. Diseñas situaciones didácticas acorde con la edad y los intereses cognitivos de los estudiantes. 			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
TIPO: Básica DISEÑO: No Experimental MÉTODO: Hipotético Deductivo	POBLACIÓN: 108 docentes TAMAÑO DE MUESTRA: 85 docentes MUESTREO: Probabilístico Aleatorio simple	Variable 1: Gestión del conocimiento Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Teoría de Nonaka y Takeuchi adaptado por Freddy E. Rueda Chavez Año: 2018 Monitoreo: Permanente Ámbito de Aplicación: Institución Educativa N° 2091 de la UGEL 02 Forma de Administración: Se aplica una vez al grupo de docentes que forman parte de la muestra de estudio.	Cuantitativa Normal Prueba de Rho de Spearman (no paramétrica) Confiabilidad Alfa de Cronbach $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$			

ANEXO 03

VARIABLE Nº 01

Cuestionario de Escala de medición: Gestión del conocimiento

Instrucciones: Marque con un aspa (X) la alternativa que considere respecto a su grado de información sobre la relación de la gestión del conocimiento y práctica pedagógica. Se agradece su sinceridad en las respuestas marcadas:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando con criterio a todas las preguntas.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1. CREACIÓN (APRENDIZAJE ORGANIZATIVO)						
1	Los docentes interactúan entre si favoreciendo la creación del conocimiento.					
2	Su institución educativa cuenta con docentes especializados y calificados en innovación educativa.					
3	En su institución educativa se fomenta el trabajo en equipo para fortalecer la práctica docente.					
4	En su institución educativa se comunican formalmente y con claridad los objetivos organizacionales y las estrategias para lograrlos.					
5	En su institución educativa se transforma el conocimiento individual en conocimiento grupal para luego ser institucionalizado.					

DIMENSIÓN 2. TRANSFERENCIA Y ALMACENAMIENTO (CONOCIMIENTO ORGANIZATIVO)		1	2	3	4	5
6	Las mejores prácticas pedagógicas de la institución educativa son compartidas con toda la plana docente.					
7	Las capacitaciones internas que se realizan en tu I.E. te ayudan a mejorar tu práctica docente.					
8	La ejecución de los proyectos de innovación pedagógica en tu I.E. te permite mejorar tu práctica docente.					
9	En su institución educativa los docentes comparten sus conocimientos, ideas y experiencias pedagógicas utilizando una plataforma digital.					
10	En su institución educativa se realiza la transferencia de información entre docentes promoviendo el interaprendizaje constante.					
DIMENSIÓN 3. APLICACIÓN Y USO (ORGANIZACIÓN DE APRENDIZAJE)		1	2	3	4	5
11	La publicación de libros, tesis y guías académicas elaboradas por algún docente de tu I.E. mejoran el panorama de tu práctica docente.					
12	Las capacitaciones especializadas por parte del MINEDU u otra entidad te permiten mejorar tu práctica docente.					
13	Los docentes de su I.E. cuentan con una visión compartida para el logro de los objetivos académicos.					
14	Producto de su experiencia pedagógica ha creado algún conocimiento e innovación didáctica que favorezca su práctica docente.					
15	En su institución educativa existe un plan de incentivos para fomentar el aprendizaje continuo.					
16	El Aula de Innovación Pedagógica de su I.E cuenta con herramientas tecnológicas para publicar los conocimientos y experiencias pedagógicas en la Web.					
17	La aplicación del conocimiento generado se administra de forma coordinada con los objetivos de la institución educativa.					
18	Su I.E. cuenta con un sitio web implementado con información para que los docentes y estudiantes puedan acceder a ella.					
19	Los docentes de su I.E. graban su clase para poder realizar la retroalimentación con sus pares.					
20	La Intranet de su I.E. es actualizada con nuevos conocimientos generados por los docentes para mejorar su práctica docente.					

ANEXO 04

VARIABLE Nº 02

Cuestionario de Escala de medición: Práctica pedagógica

Instrucciones: Marque con un aspa (X) la alternativa que considere respecto a su grado de información sobre la relación de la práctica pedagógica y la gestión del conocimiento. Se agradece su sinceridad en las respuestas marcadas:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando con criterio a todas las preguntas.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1. PERSONAL		1	2	3	4	5
1	Su vocación docente se mantiene firme mediante el paso de los años.					
2	Se conoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a sus estudiantes en sus aprendizajes.					
3	Mantiene un dialogo adecuado basado en el respeto con sus estudiantes durante el desarrollo de su sesión de aprendizaje.					
DIMENSIÓN 2. INTERPERSONAL		1	2	3	4	5
4	Conoce a sus estudiantes, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender durante el año escolar.					
5	Fomenta el buen clima institucional con los docentes de su institución educativa.					
6	Participa activamente en las actividades de confraternidad realizadas por la comisión de sociales.					

DIMENSIÓN 3. INSTITUCIONAL		1	2	3	4	5
7	Respetar las normas de convivencia establecidas en el reglamento interno de la institución educativa.					
8	Participa y aporta en la elaboración del P.E.I., P.A.T. y R.I. de su institución educativa.					
9	Se involucra activamente en las actividades académicas que se desarrollan dentro y fuera de su institución educativa.					
DIMENSIÓN 4. SOCIAL		1	2	3	4	5
10	Fomenta el vínculo de la escuela y la comunidad para asegurar que todos los estudiantes concluyan con éxito su año escolar.					
11	Respetar la diversidad intercultural que se presentan dentro y fuera de la institución educativa.					
12	Fomenta el respeto por los derechos y deberes de sus estudiantes, colegas y directivos de su institución educativa.					
DIMENSIÓN 5. ÉTICA		1	2	3	4	5
13	Reflexiona sobre lo que espera que sus estudiantes aprendan.					
14	Demuestra en la práctica la enseñanza de sus valores éticos y morales dentro y fuera de la institución educativa.					
15	Práctica una evaluación imparcial, sin considerar la intención de favorecer a uno o varios de sus estudiantes.					
DIMENSIÓN 6. DIDÁCTICA		1	2	3	4	5
16	Utiliza material didáctico concreto, digital e impreso en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.					
17	Muestras dominio del conocimiento didáctico para promover el aprendizaje en tus estudiantes.					
18	Desarrolla estrategias didácticas innovadoras para que sus estudiantes aprendan de forma más entretenida.					
19	Las actividades de enseñanza y aprendizaje que empleas mantienen una secuencia coherente en los momentos de la sesión de aprendizaje.					
20	Diseñas situaciones didácticas acorde con la edad y los intereses cognitivos de los estudiantes.					

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS (ANEXO 05)

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Gestión del Conocimiento

Según Pavez (2009) “Proceso sistemático de detectar seleccionar, organizar, filtrar, presentar y usar la información por parte de los participantes de la organización, con el objeto de explotar cooperativamente los recursos de conocimiento basados en el capital intelectual propio de las organizaciones, orientados a potenciar las competencias organizacionales y la generación de valor”(p. 213).

Dimensiones de la variable: Gestión del conocimiento

Dimensión 1: Aprendizaje Organizativo

Según Chiva y Camisón (2003) Es la Experimentación, nuevas ideas, mejora continua, recompensas, apertura al cambio, observación, apertura e interacción con el entorno, aceptación del error y riesgo, heterogeneidad, diversidad, diálogo, comunicación y construcción social, formación continua, delegación y participación, trabajo en equipo, importancia del grupo, espíritu colectivo, colaboración, trabajadores con deseos de aprender, liderazgo comprometido, estructura organizativa y directiva poco jerárquica y flexible, conocimiento de objetivos y estrategias organizativas, accesibilidad e la información, sentido del humor, improvisación y creatividad (p. 128).

Dimensión 2: Conocimiento Organizativo

La literatura mide el conocimiento organizativo como recogida, almacenamiento y, distribución del conocimiento (Davenport et al., 1998; O’Dell y Grayson, 1998; Bhatt, 2001; Takeuchi, 2001; Bounfour, 2003; Pérez et al., 2004; Maqsood y Walter, 2007). En este trabajo, el conocimiento organizativo es el resultado de la transformación de la información a partir de una interpretación compartida. En este sentido, el conocimiento puede almacenarse y/o transferirse. Si éste se transfiere, puede crear nuevo conocimiento.

Dimensión 3: Organización de aprendizaje

Garvin (1993) “Solucionar problemas de forma sistemática, experimentación, aprendizaje de la experiencia pasada, aprendizaje de otros, transferencia de conocimientos” (p. 52).

Senge (1992) “Pensamiento sistémico, dominio personal, modelos mentales, construir una Visión compartida y aprendizaje en equipo” (p. 84).

Variable: Práctica Docente

Según Zaccagnini (2008) “Son aquellas productoras de sujetos a partir de otros sujetos, es decir, se trata de una mediación, el rol de un sujeto mediador (sujeto pedagógico), que se relaciona con otro sujeto (educando) de ésta relación surgen situaciones educativas complejas las que encuadran y precisan una pedagogía” (p.19)

Dimensiones de la variable: Práctica docente

Dimensión 1: Personal

Según Ferry (1990) La docencia es una profesión hecha por personas dedicada, a la formación de personas. En ella, la persona del maestro es una de las más importantes. Como todo ser humano, el maestro es un ser no acabado, capaz de conocerse a sí mismo, de superar sus debilidades, de reconocer sus cualidades y defectos, sus motivos y necesidades. En un ser con ideales, éxitos y fracasos. Todo esto se refleja en la educación que imparte, haciendo de ella una práctica esencialmente humana (pp.43)

Dimensión 2: Interpersonal

Según Cetina (2003) Esta dimensión del hombre es algo muy importante ya que se mira como el sostiene sus relaciones interpersonales teniendo en cuenta varios aspectos en él como lo son la simpatía, la apatía, la antipatía y la empatía que esto es lo que nos ayuda a relacionarnos con las personas y a la misma vez a conservar mucha gente durante el resto de nuestra vida (pp.20-21)

Dimensión 3: Institucional

Según Contreras (2003) “La escuela constituye una organización donde se despliegan las prácticas docentes. Constituye el escenario más importante de socialización profesional, pues es allí donde se aprenden los saberes, normas, tradiciones y costumbres del oficio. En este

sentido, “la escuela es una construcción cultural en la que cada maestro aporta sus intereses, habilidades, proyectos personales y saberes a una acción educativa común” (op.cit).

Dimensión 4: Social

Según Contreras (2003) “La dimensión social de la práctica docente refiere a el conjunto de relaciones que se refieren a la forma en que cada docente percibe y expresa su tarea como agente educativo cuyos destinatarios son diversos sectores sociales” (op. cit., p.33).

Dimensión 5: Ética

Según Contreras (2003) La práctica docente no es neutra, inevitablemente conlleva un conjunto de valores. Cada profesor, en su práctica educativa, manifiesta (de modo implícito o explícito) sus valores personales, creencias, actitudes y juicios. En definitiva, el maestro va mostrando sus visiones de mundo, sus modos de valorar las relaciones humanas y el conocimiento y sus maneras de guiar las situaciones de enseñanza, lo que constituye una experiencia formativa (op. cit.).

Dimensión 6: Didáctica

Según Contreras (2003) Esta dimensión se refiere “al papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado para que ellos, los alumnos, construyan su propio conocimiento. El análisis de esta dimensión se relaciona con la reflexión sobre la forma en que el conocimiento es presentado a los estudiantes para que lo recreen, y con las formas de enseñar y concebir en proceso educativo. Con este fin, es necesario analizar: los métodos de enseñanza que se utilizan, la forma de organizar el trabajo con los alumnos, el grado de conocimiento que poseen, las normas del trabajo en aula, los tipos de evaluación, los modos de enfrentar problemas académicos y, finalmente, los aprendizajes que van logrando los alumnos (op. Cit.).

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CREACIÓN (APRENDIZAJE ORGANIZATIVO)								
1	Los docentes interactúan entre sí favoreciendo la creación del conocimiento.	✓		✓		✓		
2	Su institución educativa cuenta con docentes especializados y calificados en innovación educativa.	✓		✓		✓		
3	En su institución educativa se fomenta el trabajo en equipo para fortalecer la práctica docente.	✓		✓		✓		
4	En su institución educativa se comunican formalmente y con claridad los objetivos organizacionales y las estrategias para lograrlos.	✓		✓		✓		
5	En su institución educativa se transforma el conocimiento individual en conocimiento grupal para luego ser institucionalizado.	✓		✓		✓		DEBE CONSIDERARSE A DIA AL MES PARA COMPARTIR EXPERIENCIAS
DIMENSIÓN 2: TRANSFERENCIA Y ALMACENAMIENTO (CONOCIMIENTO ORGANIZATIVO)								
6	Las mejores prácticas pedagógicas de la institución educativa son compartidas con toda la plana docente.	✓		✓		✓		
7	Las capacitaciones internas que se realizan en tu I.E. te ayudan a mejorar tu práctica docente.	✓		✓		✓		
8	La ejecución de los proyectos de innovación pedagógica en tu I.E. te permite mejorar tu práctica docente.	✓		✓		✓		
9	En su institución educativa los docentes comparten sus conocimientos, ideas y experiencias pedagógicas utilizando una plataforma digital.	✓		✓		✓		
10	En su institución educativa se realiza la transferencia de información entre docentes promoviendo el interaprendizaje constante.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN Y USO (ORGANIZACIÓN DEL APRENDIZAJE)								
11	La publicación de libros, tesis y guías académicas elaboradas por algún docente de tu I.E. mejoran el panorama de tu práctica docente.	✓		✓		✓		
12	Las capacitaciones especializadas por parte del MINEDU u otra entidad te permiten mejorar tu práctica docente.	✓		✓		✓		
13	Los docentes de su I.E. cuentan con una visión compartida para el logro de los objetivos académicos.	✓		✓		✓		
14	Producto de su experiencia pedagógica ha creado algún conocimiento e innovación didáctica que favorezca su práctica docente.	✓		✓		✓		
15	En su institución educativa existe un plan de incentivos para fomentar el aprendizaje continuo.	✓		✓		✓		
16	El Aula de Innovación Pedagógica de su I.E. cuenta con herramientas tecnológicas para publicar los conocimientos y experiencias pedagógicas en la Web.	✓		✓		✓		
17	La aplicación del conocimiento generado se administra de forma coordinada con los objetivos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
18	Su I.E. cuenta con un sitio web implementado con información para que los docentes y estudiantes puedan acceder a ella.	✓		✓		✓		
19	Los docentes de su I.E. graban su clase para poder realizar la retroalimentación con sus pares.	✓		✓		✓		
20	La Intranet de su I.E. es actualizada con nuevos conocimientos generados por los docentes para mejorar su práctica docente.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO: PRÁCTICA DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PERSONAL								
1	Su vocación docente se mantiene firme mediante el paso de los años.	✓		✓		✓		
2	Se conoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a sus estudiantes en sus aprendizajes.	✓		✓		✓		
3	Mantiene un diálogo adecuado basado en el respeto con sus estudiantes durante el desarrollo de su sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL								
4	Conoce a sus estudiantes, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender durante el año escolar.	✓		✓		✓		
5	Fomenta el buen clima institucional con los docentes de su institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Participa activamente en las actividades de confraternidad realizadas por la comisión de sociales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: INSTITUCIONAL								
7	Respeto las normas de convivencia establecidas en el reglamento interno de la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Participa y aporta en la elaboración del P.E.I., P.A.T. y R.I. de su institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Se involucra activamente en las actividades académicas que se desarrollan dentro y fuera de su institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: SOCIAL								
10	Fomenta el vínculo de la escuela y la comunidad para asegurar que todos los estudiantes concluyan con éxito su año escolar.	✓		✓		✓		
11	Respeto la diversidad intercultural que se presentan dentro y fuera de la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Fomenta el respeto por los derechos y deberes de sus estudiantes, colegas y directivos de su institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: ÉTICA								
13	Reflexiona sobre lo que espera que sus estudiantes aprendan.	✓		✓		✓		
14	Demuestra en la práctica la enseñanza de sus valores éticos y morales dentro y fuera de la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Práctica una evaluación imparcial, sin considerar la intención de favorecer a uno o varios de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: DIDÁCTICA								
16	Utiliza material didáctico concreto, digital e impreso en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Muestras dominio del conocimiento didáctico para promover el aprendizaje en tus estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Desarrolla estrategias didácticas innovadoras para que sus estudiantes aprendan de forma más entretenida.	✓		✓		✓		
19	Las actividades de enseñanza y aprendizaje que empleas mantienen una secuencia coherente en los momentos de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
20	Diseñas situaciones didácticas acorde con la edad y los intereses cognitivos de los estudiantes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Adriana Gabriela Córdova Sotz DNI: 25691821

Especialidad del validador: Docente Nivel - Primaria

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 06 de junio del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CREACIÓN (APRENDIZAJE ORGANIZATIVO)								
1	Los docentes interactúan entre si favoreciendo la creación del conocimiento.	✓		✓		✓		
2	Su institución educativa cuenta con docentes especializados y calificados en innovación educativa.	✓		✓		✓		
3	En su institución educativa se fomenta el trabajo en equipo para fortalecer la práctica docente.	✓		✓		✓		
4	En su institución educativa se comunican formalmente y con claridad los objetivos organizacionales y las estrategias para lograrlos.	✓		✓		✓		
5	En su institución educativa se transforma el conocimiento individual en conocimiento grupal para luego ser institucionalizado.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TRANSFERENCIA Y ALMACENAMIENTO (CONOCIMIENTO ORGANIZATIVO)								
6	Las mejores prácticas pedagógicas de la institución educativa son compartidas con toda la plana docente.	✓		✓		✓		
7	Las capacitaciones internas que se realizan en tu I.E. te ayudan a mejorar tu práctica docente.	✓		✓		✓		
8	La ejecución de los proyectos de innovación pedagógica en tu I.E. te permite mejorar tu práctica docente.	✓		✓		✓		
9	En su institución educativa los docentes comparten sus conocimientos, ideas y experiencias pedagógicas utilizando una plataforma digital.	✓		✓		✓		
10	En su institución educativa se realiza la transferencia de información entre docentes promoviendo el interaprendizaje constante.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN Y USO (ORGANIZACIÓN DEL APRENDIZAJE)								
11	La publicación de libros, tesis y guías académicas elaboradas por algún docente de tu I.E. mejoran el panorama de tu práctica docente.	✓		✓		✓		
12	Las capacitaciones especializadas por parte del MINEDU u otra entidad te permiten mejorar tu práctica docente.	✓		✓		✓		
13	Los docentes de su I.E. cuentan con una visión compartida para el logro de los objetivos académicos.	✓		✓		✓		
14	Producto de su experiencia pedagógica ha creado algún conocimiento e innovación didáctica que favorezca su práctica docente.	✓		✓		✓		
15	En su institución educativa existe un plan de incentivos para fomentar el aprendizaje continuo.	✓		✓		✓		
16	El Aula de Innovación Pedagógica de su I.E cuenta con herramientas tecnológicas para publicar los conocimientos y experiencias pedagógicas en la Web.	✓		✓		✓		
17	La aplicación del conocimiento generado se administra de forma coordinada con los objetivos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
18	Su I.E. cuenta con un sitio web implementado con información para que los docentes y estudiantes puedan acceder a ella.	✓		✓		✓		
19	Los docentes de su I.E. graban su clase para poder realizar la retroalimentación con sus pares	✓		✓		✓		
20	La Intranet de su I.E. es actualizada con nuevos conocimientos generados por los docentes para mejorar su práctica docente.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO: PRÁCTICA DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PERSONAL								
1	Su vocación docente se mantiene firme mediante el paso de los años.	✓		✓		✓		
2	Se conoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a sus estudiantes en sus aprendizajes.	✓		✓		✓		
3	Mantiene un diálogo adecuado basado en el respecto con sus estudiantes durante el desarrollo de su sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL								
4	Conoce a sus estudiantes, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender durante el año escolar.	✓		✓		✓		
5	Fomenta el buen clima institucional con los docentes de su institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Participa activamente en las actividades de confraternidad realizadas por la comisión de sociales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: INSTITUCIONAL								
7	Respetar las normas de convivencia establecidas en el reglamento interno de la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Participa y aporta en la elaboración del P.E.I., P.A.T. y R.I. de su institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Se involucra activamente en las actividades académicas que se desarrollan dentro y fuera de su institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: SOCIAL								
10	Fomenta el vínculo de la escuela y la comunidad para asegurar que todos los estudiantes concluyan con éxito su año escolar.	✓		✓		✓		
11	Respetar la diversidad intercultural que se presentan dentro y fuera de la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Fomenta el respeto por los derechos y deberes de sus estudiantes, colegas y directivos de su institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: ÉTICA								
13	Reflexiona sobre lo que espera que sus estudiantes aprendan.	✓		✓		✓		
14	Demuestra en la práctica la enseñanza de sus valores éticos y morales dentro y fuera de la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Práctica una evaluación imparcial, sin considerar la intención de favorecer a uno o varios de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: DIDÁCTICA								
16	Utiliza material didáctico concreto, digital e impreso en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Muestras dominio del conocimiento didáctico para promover el aprendizaje en tus estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Desarrolla estrategias didácticas innovadoras para que sus estudiantes aprendan de forma más entretenida.	✓		✓		✓		
19	Las actividades de enseñanza y aprendizaje que empleas mantienen una secuencia coherente en los momentos de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
20	Diseñas situaciones didácticas acorde con la edad y los intereses cognitivos de los estudiantes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. José Antonio Gutiérrez Echarres DNI: 08674570

Especialidad del validador: Docente del Nivel Primario

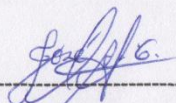
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 06 de junio del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CREACIÓN (APRENDIZAJE ORGANIZATIVO)								
1	Los docentes interactúan entre sí favoreciendo la creación del conocimiento.	✓		✓		✓		
2	Su institución educativa cuenta con docentes especializados y calificados en innovación educativa.	✓		✓		✓		
3	En su institución educativa se fomenta el trabajo en equipo para fortalecer la práctica docente.	✓		✓		✓		
4	En su institución educativa se comunican formalmente y con claridad los objetivos organizacionales y las estrategias para lograrlos.	✓		✓		✓		
5	En su institución educativa se transforma el conocimiento individual en conocimiento grupal para luego ser institucionalizado.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TRANSFERENCIA Y ALMACENAMIENTO (CONOCIMIENTO ORGANIZATIVO)								
6	Las mejores prácticas pedagógicas de la institución educativa son compartidas con toda la plana docente.	✓		✓		✓		
7	Las capacitaciones internas que se realizan en tu I.E. te ayudan a mejorar tu práctica docente.	✓		✓		✓		
8	La ejecución de los proyectos de innovación pedagógica en tu I.E. te permite mejorar tu práctica docente.	✓		✓		✓		
9	En su institución educativa los docentes comparten sus conocimientos, ideas y experiencias pedagógicas utilizando una plataforma digital.	✓		✓		✓		
10	En su institución educativa se realiza la transferencia de información entre docentes promoviendo el interaprendizaje constante.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN Y USO (ORGANIZACIÓN DEL APRENDIZAJE)								
11	La publicación de libros, tesis y guías académicas elaboradas por algún docente de tu I.E. mejoran el panorama de tu práctica docente.	✓		✓		✓		
12	Las capacitaciones especializadas por parte del MINEDU u otra entidad te permiten mejorar tu práctica docente.	✓		✓		✓		
13	Los docentes de su I.E. cuentan con una visión compartida para el logro de los objetivos académicos.	✓		✓		✓		
14	Producto de su experiencia pedagógica ha creado algún conocimiento e innovación didáctica que favorezca su práctica docente.	✓		✓		✓		
15	En su institución educativa existe un plan de incentivos para fomentar el aprendizaje continuo.	✓		✓		✓		
16	El Aula de Innovación Pedagógica de su I.E. cuenta con herramientas tecnológicas para publicar los conocimientos y experiencias pedagógicas en la Web.	✓		✓		✓		
17	La aplicación del conocimiento generado se administra de forma coordinada con los objetivos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
18	Su I.E. cuenta con un sitio web implementado con información para que los docentes y estudiantes puedan acceder a ella.	✓		✓		✓		
19	Los docentes de su I.E. graban su clase para poder realizar la retroalimentación con sus pares.	✓		✓		✓		
20	La Intranet de su I.E. es actualizada con nuevos conocimientos generados por los docentes para mejorar su práctica docente.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO: PRÁCTICA DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PERSONAL								
1	Su vocación docente se mantiene firme mediante el paso de los años.	✓		✓		✓		
2	Se conoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a sus estudiantes en sus aprendizajes.	✓		✓		✓		
3	Mantiene un diálogo adecuado basado en el respeto con sus estudiantes durante el desarrollo de su sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL								
4	Conoce a sus estudiantes, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender durante el año escolar.	✓		✓		✓		
5	Fomenta el buen clima institucional con los docentes de su institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Participa activamente en las actividades de confraternidad realizadas por la comisión de sociales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: INSTITUCIONAL								
7	Respeto las normas de convivencia establecidas en el reglamento interno de la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Participa y aporta en la elaboración del P.E.I., P.A.T. y R.I. de su institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Se involucra activamente en las actividades académicas que se desarrollan dentro y fuera de su institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: SOCIAL								
10	Fomenta el vínculo de la escuela y la comunidad para asegurar que todos los estudiantes concluyan con éxito su año escolar.	✓		✓		✓		
11	Respeto la diversidad intercultural que se presentan dentro y fuera de la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Fomenta el respeto por los derechos y deberes de sus estudiantes, colegas y directivos de su institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: ÉTICA								
13	Reflexiona sobre lo que espera que sus estudiantes aprendan.	✓		✓		✓		
14	Demuestra en la práctica la enseñanza de sus valores éticos y morales dentro y fuera de la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Práctica una evaluación imparcial, sin considerar la intención de favorecer a uno o varios de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: DIDÁCTICA								
16	Utiliza material didáctico concreto, digital e impreso en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Muestras dominio del conocimiento didáctico para promover el aprendizaje en tus estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Desarrolla estrategias didácticas innovadoras para que sus estudiantes aprendan de forma más entretenida.	✓		✓		✓		
19	Las actividades de enseñanza y aprendizaje que empleas mantienen una secuencia coherente en los momentos de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
20	Diseñas situaciones didácticas acorde con la edad y los intereses cognitivos de los estudiantes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

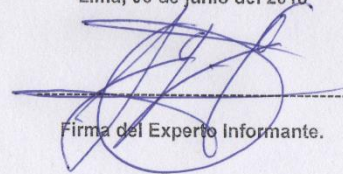
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Guysa Orma Felgu* DNI: *31169557*

Especialidad del validador: *Docent metodolo*

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 06 de junio del 2018,



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

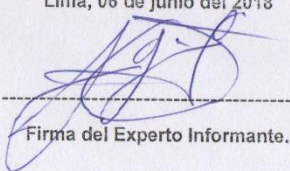
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Ortiz Osorio Pizarro* DNI: *31169557*

Especialidad del validador: *Docente Metodología*

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 06 de junio del 2018



Firma del Experto Informante.

Matriz de datos de Excel de la variable Gestión del conocimiento (ANEXO 06)

Instrumento : Gestión del Conocimiento																				RESULTADOS				
ITEMS	Dimensión 1: Creación (Aprendizaje Organizativo)					Dimensión 2: Transferencia y almacenamiento (Conocimiento Organizativo)					Dimensión 3: Aplicación y uso (Organización de Aprendizaje)					V1	D1	D2	D3					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20				
encuestado 1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	5	2	1	1	3	1	3	1	1	32	6	7	19
encuestado 2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	28	7	6	15
encuestado 3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	5	1	1	1	4	1	3	1	1	34	6	8	20
encuestado 4	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	4	1	2	1	3	1	3	1	1	33	7	7	19
encuestado 5	2	3	2	1	2	2	3	3	1	1	2	1	2	1	1	4	1	3	1	1	37	10	10	17
encuestado 6	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	4	2	3	1	5	1	3	1	2	41	9	8	24
encuestado 7	2	3	3	4	1	1	2	2	2	2	1	5	2	2	1	5	2	3	1	2	46	13	9	24
encuestado 8	1	3	1	2	2	1	2	4	1	4	4	5	3	3	1	5	2	3	1	2	50	9	12	29
encuestado 9	1	3	5	2	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	1	4	1	3	1	2	42	13	7	22
encuestado 10	3	4	5	3	1	2	2	5	3	4	3	4	2	3	1	5	2	3	1	2	58	16	16	26
encuestado 11	2	4	5	3	3	2	5	2	1	3	3	3	3	3	1	4	2	3	1	2	55	17	13	25
encuestado 12	1	3	2	1	1	1	3	3	1	1	4	5	3	2	1	4	1	3	1	1	42	8	9	25
encuestado 13	4	4	4	4	3	3	5	4	2	2	3	4	3	2	1	3	2	3	2	2	60	19	16	25
encuestado 14	4	3	3	2	3	1	4	2	3	2	4	3	3	3	1	3	2	3	1	1	51	15	12	24
encuestado 15	4	3	2	3	2	1	3	4	1	3	3	3	4	3	1	3	2	3	1	1	50	14	12	24
encuestado 16	1	5	4	3	1	3	4	4	1	1	3	3	2	1	1	5	2	3	1	1	49	14	13	22
encuestado 17	4	5	4	2	3	2	5	5	1	1	5	3	2	1	1	4	2	2	1	1	54	18	14	22
encuestado 18	1	4	3	4	1	3	4	3	3	1	3	5	2	2	1	5	1	2	1	1	50	13	14	23
encuestado 19	1	5	1	3	3	1	4	4	2	1	4	5	3	3	2	5	2	2	1	1	53	13	12	28
encuestado 20	2	4	3	3	2	3	4	4	2	1	5	5	3	2	1	5	3	3	1	1	57	14	14	29
encuestado 21	2	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4	4	2	1	1	5	2	3	1	1	52	14	14	24
encuestado 22	1	4	2	3	2	2	4	5	2	2	4	4	2	1	1	4	1	3	1	1	49	12	15	22
encuestado 23	4	4	2	3	2	2	4	5	2	2	4	5	2	2	2	5	2	3	1	1	57	15	15	27
encuestado 24	1	4	4	3	3	2	4	5	3	3	4	4	3	2	1	5	2	2	1	1	57	15	17	25
encuestado 25	3	2	3	3	1	2	3	4	3	3	4	5	3	1	1	5	1	2	1	1	51	12	15	24
encuestado 26	1	4	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	1	1	5	1	2	1	1	44	10	13	21
encuestado 27	3	4	2	4	2	1	4	4	3	3	4	4	1	3	1	5	2	2	1	2	55	15	15	25
encuestado 28	3	5	2	1	1	1	4	4	1	3	2	2	4	4	1	5	2	3	1	2	51	12	13	26
encuestado 29	3	3	1	1	3	1	5	4	2	2	2	5	2	4	2	5	1	2	1	2	51	11	14	26
encuestado 30	2	4	2	1	2	2	5	3	2	2	1	3	2	2	1	5	1	4	1	2	47	11	14	22
encuestado 31	3	5	2	2	2	2	5	5	2	2	5	4	2	1	1	5	2	3	2	1	56	14	16	26
encuestado 32	1	5	1	2	2	2	5	5	2	3	2	5	3	3	1	4	1	2	2	1	52	11	17	24
encuestado 33	2	4	2	2	2	2	5	5	1	2	5	5	3	1	1	5	2	2	1	3	55	12	15	28
encuestado 34	2	4	3	3	3	2	4	1	1	3	1	3	3	1	1	4	1	2	1	1	44	15	11	18

encuestado 35	3	4	3	3	2	3	5	5	2	3	4	3	3	2	1	4	2	2	1	3	58	15	18	25
encuestado 36	3	4	4	2	2	1	3	5	2	3	3	4	3	2	2	4	1	3	1	1	53	15	14	24
encuestado 37	3	2	1	3	3	1	2	5	1	2	3	4	2	1	1	5	2	3	1	3	48	12	11	25
encuestado 38	3	5	2	1	3	1	2	2	3	3	4	3	3	1	1	3	1	3	1	2	47	14	11	22
encuestado 39	3	4	4	3	3	2	5	5	2	3	3	4	2	1	1	4	3	3	1	1	57	17	17	23
encuestado 40	3	4	3	4	2	2	3	4	2	2	4	4	3	1	1	4	3	2	1	3	55	16	13	26
encuestado 41	1	4	4	3	3	1	4	4	2	3	4	4	3	2	1	5	3	2	1	3	57	15	14	28
encuestado 42	2	4	2	2	1	2	4	4	2	3	4	2	3	1	1	5	3	2	1	3	51	11	15	25
encuestado 43	3	4	4	4	2	2	4	4	1	2	4	4	2	2	1	5	3	2	1	1	55	17	13	25
encuestado 44	2	4	4	2	3	2	5	5	1	5	4	4	2	3	1	5	2	1	1	3	59	15	18	26
encuestado 45	2	4	3	4	2	2	5	5	1	2	4	4	4	2	2	5	1	2	1	1	56	15	15	26
encuestado 46	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	1	5	1	2	3	2	58	16	16	26
encuestado 47	1	3	3	3	1	3	3	5	3	3	3	4	3	4	1	5	2	2	1	1	54	11	17	26
encuestado 48	4	4	4	2	3	2	4	4	2	3	4	4	1	2	1	5	2	1	1	3	56	17	15	24
encuestado 49	2	4	4	4	1	1	4	4	2	3	2	4	1	3	1	5	2	1	1	1	50	15	14	21
encuestado 50	2	4	4	3	3	1	5	5	1	2	3	4	2	4	1	5	2	1	1	3	56	16	14	26
encuestado 51	3	4	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	1	4	2	5	3	2	1	3	57	15	15	27
encuestado 52	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	5	1	2	1	1	51	15	14	22
encuestado 53	3	5	3	3	3	2	4	5	3	2	2	3	3	2	1	5	2	2	1	3	57	17	16	24
encuestado 54	3	4	3	3	3	1	3	5	2	3	2	4	1	4	1	5	2	3	1	2	55	16	14	25
encuestado 55	3	3	4	3	3	1	4	5	3	3	3	3	3	3	1	5	1	3	1	3	58	16	16	26
encuestado 56	3	3	3	4	2	1	4	5	2	3	3	3	2	1	1	5	2	3	1	2	53	15	15	23
encuestado 57	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	5	2	3	1	1	46	13	10	23
encuestado 58	3	5	3	2	1	1	4	4	3	2	3	4	3	4	1	5	1	3	1	2	55	14	14	27
encuestado 59	1	5	3	2	1	1	4	3	1	2	4	3	5	4	1	4	1	3	1	1	50	12	11	27
encuestado 60	2	4	4	4	2	1	4	4	3	2	2	4	5	4	1	4	2	2	2	2	58	16	14	28
encuestado 61	2	4	3	4	2	1	3	4	2	3	3	4	5	2	1	5	2	3	2	2	57	15	13	29

encuestado 62	3	4	2	3	2	1	4	4	4	4	4	4	3	2	1	5	2	2	1	2	57	14	17	26
encuestado 63	2	4	4	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	2	1	5	2	2	1	3	56	17	14	25
encuestado 64	1	4	2	4	1	3	4	4	2	3	2	4	3	2	1	5	3	2	1	3	54	12	16	26
encuestado 65	1	4	3	2	1	2	4	4	3	2	4	4	2	3	1	5	2	1	1	2	51	11	15	25
encuestado 66	3	5	3	2	1	3	4	4	1	3	3	3	3	4	1	5	1	3	2	2	56	14	15	27
encuestado 67	3	5	1	2	2	2	5	3	2	2	2	4	2	2	1	5	2	1	3	3	52	13	14	25
encuestado 68	3	4	3	3	3	1	5	4	2	2	5	3	2	4	1	5	2	1	2	3	58	16	14	28
encuestado 69	1	4	3	3	3	1	5	5	3	3	5	3	3	2	1	5	3	2	3	2	60	14	17	29
encuestado 70	3	3	3	4	3	3	5	4	2	3	5	4	3	4	1	5	3	2	1	3	64	16	17	31
encuestado 71	3	3	2	3	3	1	5	3	2	3	3	2	3	4	1	5	3	2	4	3	58	14	14	30
encuestado 72	2	4	4	2	3	1	4	4	4	2	5	4	2	1	3	5	1	1	3	2	57	15	15	27
encuestado 73	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	2	1	5	1	4	3	2	60	14	17	29
encuestado 74	3	4	3	4	2	2	4	5	4	3	4	4	1	5	1	5	1	2	3	3	63	16	18	29
encuestado 75	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	5	4	3	2	1	5	3	2	3	4	63	15	16	32
encuestado 76	3	4	3	3	1	3	5	5	3	3	4	4	3	2	1	5	1	3	3	4	63	14	19	30
encuestado 77	2	3	2	2	1	3	4	5	3	3	4	4	3	1	2	4	2	2	1	3	54	10	18	26
encuestado 78	3	4	3	4	2	3	5	5	3	2	5	4	3	5	1	4	1	2	3	3	65	16	18	31
encuestado 79	3	4	2	4	3	4	4	5	3	3	3	5	3	4	1	5	1	3	2	3	65	16	19	30
encuestado 80	2	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	3	1	5	1	1	3	3	63	16	17	30
encuestado 81	3	3	1	1	1	1	4	5	2	1	2	1	2	2	1	5	1	2	1	1	40	9	13	18
encuestado 82	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	5	3	3	1	5	2	3	2	4	67	16	19	32
encuestado 83	1	4	2	2	1	2	4	5	2	1	3	2	1	2	1	5	1	2	1	2	44	10	14	20
encuestado 84	2	4	2	3	2	2	4	4	2	2	3	4	2	4	2	5	1	2	1	3	54	13	14	27
encuestado 85	3	5	3	4	2	3	5	5	3	2	5	1	1	4	2	5	1	3	2	4	63	17	18	28
VARIANZA	0,9	0,6	1,1	0,88	0,6	0,7	1	1,2	0,7	0,7	1,2	0,9	0,8	1,2	0,1	0,5	0,5	0,5	0,5	0,9	58,3			

Matriz de datos de Excel de la variable Práctica docente (ANEXO 07)

ITEMS	Instrumento : Práctica Docente																				RESULTADOS						
	Dimensión 1: Personal			Dimensión 2: Interpersonal			Dimensión 3: Institucional			Dimensión 4: Social			Dimensión 5: Ética			Dimensión 6: Didáctica				V1	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20							
encuestado 1	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	54	9	6	7	10	9	13
encuestado 2	3	2	3	2	2	1	2	1	3	1	3	3	2	3	3	1	1	2	3	1	42	8	5	6	7	8	8
encuestado 3	3	2	3	2	3	1	2	1	5	1	3	4	2	5	3	1	2	2	5	1	51	8	6	8	8	10	11
encuestado 4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	1	3	3	4	3	3	1	1	4	3	1	51	9	8	7	7	10	10
encuestado 5	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	51	9	5	7	9	9	12
encuestado 6	4	3	3	5	3	1	3	3	5	1	4	4	3	5	3	2	3	3	5	1	64	10	9	11	9	11	14
encuestado 7	3	2	3	4	3	1	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	56	8	8	8	9	9	14
encuestado 8	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	3	4	3	2	4	2	2	57	9	7	8	9	11	13
encuestado 9	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	58	8	9	9	8	10	14
encuestado 10	3	2	4	5	3	3	2	3	5	3	3	4	4	5	3	3	2	4	5	3	69	9	11	10	10	12	17
encuestado 11	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	4	3	3	3	4	1	1	56	10	9	7	7	11	12
encuestado 12	3	2	3	3	5	3	2	3	3	5	3	3	3	3	5	3	1	3	3	5	64	8	11	8	11	11	15
encuestado 13	3	5	4	3	2	3	5	4	2	2	3	4	4	3	3	3	5	4	2	2	66	12	8	11	9	10	16
encuestado 14	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	50	8	8	6	8	9	11
encuestado 15	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	55	10	7	8	8	9	13
encuestado 16	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	62	10	9	10	9	10	14
encuestado 17	4	4	3	3	2	4	4	2	5	2	4	4	4	5	3	4	4	2	5	2	70	11	9	11	10	12	17
encuestado 18	3	2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	3	4	5	4	4	2	4	5	4	76	9	13	11	11	13	19
encuestado 19	4	3	3	5	2	4	3	3	5	2	4	3	3	5	4	4	3	3	5	2	70	10	11	11	9	12	17
encuestado 20	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	76	13	10	12	11	11	19
encuestado 21	3	3	4	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	1	2	3	2	59	10	9	7	10	11	12
encuestado 22	4	2	4	2	2	4	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	60	10	8	7	9	12	14
encuestado 23	4	4	4	2	1	4	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	64	12	7	9	9	12	15
encuestado 24	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	63	10	8	8	10	12	15
encuestado 25	4	2	4	5	3	4	3	3	5	3	4	3	4	5	4	4	1	4	5	3	73	10	12	11	10	13	17
encuestado 26	4	2	4	2	3	4	2	2	2	3	4	4	4	2	3	4	2	2	2	3	58	10	9	6	11	9	13
encuestado 27	4	4	4	1	2	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	65	12	7	9	10	12	15
encuestado 28	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	1	2	4	4	67	9	12	8	11	12	15
encuestado 29	3	5	4	2	2	3	5	4	2	2	3	5	4	2	4	3	5	4	2	2	66	12	7	11	10	10	16
encuestado 30	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	52	8	7	6	9	11	11
encuestado 31	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	2	2	2	57	9	7	8	9	11	13
encuestado 32	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	1	4	3	3	63	10	9	10	9	11	14
encuestado 33	4	4	2	5	2	4	4	2	5	2	4	4	3	5	4	4	4	2	5	2	71	10	11	11	10	12	17
encuestado 34	4	2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	3	4	5	4	4	2	4	5	4	77	10	13	11	11	13	19
encuestado 35	4	3	3	5	2	4	3	3	5	2	4	3	3	5	4	4	3	3	5	2	70	10	11	11	9	12	17
encuestado 36	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	76	13	10	12	12	10	19
encuestado 37	4	1	2	3	2	4	1	2	3	2	4	4	3	3	4	4	1	2	3	2	54	7	9	6	10	10	12
encuestado 38	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	61	10	8	8	10	11	14
encuestado 39	4	4	4	2	1	4	4	4	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	64	12	7	10	9	11	15
encuestado 40	4	3	4	2	2	4	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	64	11	8	9	10	11	15
encuestado 41	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	1	4	5	3	75	11	12	12	11	12	17
encuestado 42	4	2	4	2	3	4	2	2	2	3	4	4	3	2	3	4	2	2	2	3	57	10	9	6	11	8	13
encuestado 43	4	4	4	1	2	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	65	12	7	9	10	12	15
encuestado 44	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	1	2	4	4	68	10	12	9	11	11	15
encuestado 45	3	5	4	2	2	3	5	4	2	2	3	5	4	3	4	3	5	4	2	2	67	12	7	11	10	11	16
encuestado 46	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	49	7	7	6	8	10	11
encuestado 47	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	2	55	10	7	8	9	8	13

encuestado 48	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	62	10	9	10	9	10	14	
encuestado 49	4	4	3	5	2	4	4	2	5	2	4	4	3	5	2	4	4	2	5	70	11	11	11	10	10	17
encuestado 50	4	2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	78	10	13	11	12	13	19
encuestado 51	4	3	3	5	2	4	3	3	5	2	4	4	3	5	2	4	3	3	5	69	10	11	11	10	10	17
encuestado 52	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	76	13	10	12	12	10	19
encuestado 53	4	2	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	1	2	3	56	9	9	8	9	9	12
encuestado 54	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	3	4	3	4	4	2	4	2	60	10	8	8	9	11	14
encuestado 55	4	4	4	2	1	4	4	4	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	2	64	12	7	10	9	11	15
encuestado 56	4	3	4	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4	2	63	11	8	9	9	11	15
encuestado 57	4	3	4	5	3	4	2	4	5	3	4	3	4	5	3	4	1	4	5	73	11	12	11	10	12	17
encuestado 58	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	56	8	9	6	11	9	13
encuestado 59	4	4	4	1	2	4	4	4	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	1	64	12	7	9	10	11	15
encuestado 60	4	2	2	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	1	2	4	65	8	11	9	11	11	15
encuestado 61	4	2	2	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	1	2	4	65	8	11	9	11	11	15
encuestado 62	3	5	4	2	2	3	5	4	2	2	3	5	4	3	4	3	5	4	2	67	12	7	11	10	11	16
encuestado 63	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	54	9	7	6	9	12	11
encuestado 64	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	58	11	7	8	9	10	13
encuestado 65	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	61	10	8	10	9	10	14
encuestado 66	4	4	3	5	2	4	4	2	5	2	4	4	3	5	4	4	4	2	5	72	11	11	11	10	12	17
encuestado 67	4	2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	78	10	13	11	12	13	19
encuestado 68	4	3	3	5	2	5	3	3	5	2	4	4	3	5	4	4	3	3	5	72	10	12	11	10	12	17
encuestado 69	4	5	4	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	76	13	11	12	11	10	19
encuestado 70	4	2	3	3	2	5	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	1	2	3	58	9	10	8	9	10	12
encuestado 71	4	2	4	3	2	4	2	4	2	2	4	3	4	3	4	4	2	4	2	61	10	9	8	9	11	14
encuestado 72	3	4	4	3	1	4	4	4	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	2	64	11	8	10	9	11	15
encuestado 73	4	3	4	3	2	4	3	4	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	65	11	9	9	10	11	15
encuestado 74	4	2	4	5	3	5	2	4	5	3	4	4	4	5	3	4	1	4	5	74	10	13	11	11	12	17
encuestado 75	4	2	2	3	3	1	2	2	2	3	4	4	3	2	3	4	2	2	2	53	8	7	6	11	8	13
encuestado 76	3	4	4	3	2	3	4	4	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	1	64	11	8	9	10	11	15
encuestado 77	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	4	67	9	12	8	12	11	15
encuestado 78	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	1	2	3	56	9	7	8	10	10	12
encuestado 79	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	4	5	4	3	4	4	2	4	2	60	10	7	7	11	11	14
encuestado 80	4	4	4	3	1	4	4	2	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	2	63	12	8	8	9	11	15
encuestado 81	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2	4	5	4	3	4	4	3	4	2	63	10	9	7	11	11	15
encuestado 82	4	3	4	2	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	1	4	5	72	11	9	12	11	12	17
encuestado 83	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	2	2	2	55	8	7	6	11	10	13
encuestado 84	4	4	4	3	2	5	4	4	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	1	67	12	10	9	10	11	15
encuestado 85	4	2	3	2	4	5	2	4	4	4	4	5	3	4	4	4	1	2	4	69	9	11	10	13	11	15
VARIANZA	0,2	1,1	0,5	1,37	0,7	1	1	1	1,7	0,8	0,2	0,4	0,3	0,8	0,3	0,6	1,8	0,9	1,7	0,8	***					

Vista de datos en el programa estadístico SPSS de la variable Gestión del conocimiento (ANEXO 08)

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	ite
1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	5	2	1	1	
2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	
3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	5	1	1	1	
4	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	4	1	2	1	
5	2	3	2	1	2	2	3	3	1	1	2	1	2	1	1	
6	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	4	2	3	1	
7	2	3	3	4	1	1	2	2	2	2	1	5	2	2	1	
8	1	3	1	2	2	1	2	4	1	4	4	5	3	3	1	
9	1	3	5	2	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	1	
10	3	4	5	3	1	2	2	5	3	4	3	4	2	3	1	
11	2	4	5	3	3	2	5	2	1	3	3	3	3	3	1	
12	1	3	2	1	1	1	3	3	1	1	4	5	3	2	1	
13	4	4	4	4	3	3	5	4	2	2	3	4	3	2	1	
14	4	3	3	2	3	1	4	2	3	2	4	3	3	3	1	
15	4	3	2	3	2	1	3	4	1	3	3	3	4	3	1	
16	1	5	4	3	1	3	4	4	1	1	3	3	2	1	1	
17	4	5	4	2	3	2	5	5	1	1	5	3	2	1	1	
18	1	4	3	4	1	3	4	3	3	1	3	5	2	2	1	
19	1	5	1	3	3	1	4	4	2	1	4	5	3	3	2	
20	2	4	3	3	2	3	4	4	2	1	5	5	3	2	1	
21	2	4	3	3	2	2	3	4	2	3	4	4	2	1	1	
22	1	4	2	3	2	2	4	5	2	2	4	4	2	1	1	
23	4	4	2	3	2	2	4	5	2	2	4	5	2	2	2	
24	1	4	4	3	3	2	4	5	3	3	4	4	3	2	1	
25	3	2	3	3	1	2	3	4	3	3	4	5	3	1	1	

Vista de datos Vista de variables

Vista de datos en el programa estadístico SPSS de la variable práctica docente (ANEXO 09)

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	ite
1	3	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3
2	3	2	3	2	2	1	2	1	3	1	3	3	2	3	3	3
3	3	2	3	2	3	1	2	1	5	1	3	4	2	5	3	3
4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	1	3	3	4	3	3	3
5	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3
6	4	3	3	5	3	1	3	3	5	1	4	4	3	5	3	3
7	3	2	3	4	3	1	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3
8	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	4	4	3	4	4
9	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3
10	3	2	4	5	3	3	2	3	5	3	3	4	4	5	3	3
11	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	4	3	3
12	3	2	3	3	5	3	2	3	3	5	3	3	3	3	5	3
13	3	5	4	3	2	3	5	4	2	2	3	4	4	3	3	3
14	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
15	3	4	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3
16	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
17	4	4	3	3	2	4	4	2	5	2	4	4	4	5	3	3
18	3	2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	3	4	5	4	4
19	4	3	3	5	2	4	3	3	5	2	4	3	3	5	4	4
20	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4
21	3	3	4	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4
22	4	2	4	2	2	4	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4
23	4	4	4	2	1	4	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4
24	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4
25	4	2	4	5	3	4	3	3	5	3	4	3	4	5	4	4

Vista de datos Vista de variables


Área de información

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Resumen de coincidencias del Turnitin (ANEXO 10)

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&o=989159192&u=1051063958&lang=es

feedback studio | Gestión del conocimiento y la práctica docente en la I.E. N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de los olivos 2018



**Gestión del conocimiento y la práctica docente en la I.E.
N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de los olivos 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:
Br. Freddy Edward, Rueda Chavez

ASESOR:
Mg. Felipe Guizado Oscco

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Resumen de coincidencias

24 %

1	www.scribd.com	2 %
2	revistas.usal.es	1 %
3	docplayer.es	1 %
4	fr.slideshare.net	1 %
5	www.slideshare.net	1 %
6	www.buenastareas.com	1 %
7	revistaacademia.unian...	1 %
8	aodem-virtual.com	1 %
9	Entregado a Universida...	1 %
10	gredos.usal.es	1 %
11	repositorio.uigv.edu.pe	1 %
12	Entregado a Universida...	1 %

Página: 1 de 74 | Número de palabras: 16115 | Text-only Report | High Resolution | Activado | 08:09 | 12/06/2018



Acta de aprobación de originalidad de tesis (ANEXO 11)

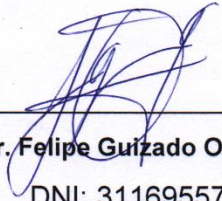


Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Felipe Guizado Oscco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Gestión del conocimiento y la práctica docente en la I.E. N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos 2018" del (de la) estudiante **Rueda Chávez, Freddy Edward**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de agosto del 2018 .



Dr. Felipe Guizado Oscco

DNI: 31169557

Formulario para la publicación electrónica de las tesis (ANEXO 12)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Rueda Chavez Freddy Edward
D.N.I. : 43542998
Domicilio : AA.HH. San Martín de Porres H2.155 Lt39
Teléfono : Fijo : Móvil : 984 037 639
E-mail : dereng31@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro
Mención : Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Rueda Chavez Freddy Edward

Título de la tesis:

Gestión del conocimiento y la Práctica docente en la
I.E. N° 2091 de la USL 02 del distrito de las Olivos 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 09.11.2018

Autorización de la versión final del trabajo de investigación (ANEXO 13)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

FREDDY EDUARDO RUEDA CHÁVEZ

INFORME TITULADO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA

PRÁCTICA DOCENTE EN LA I.E. N° 2291

DE LA UGEL 02 DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 29 agosto 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría.



Pérez Saavedra Segundo Sigifredo

Autorización para la aplicación del instrumento (ANEXO 14)



INSTITUCION EDUCATIVA N° 2091
"MARISCAL ANDRES AVELINO CACERES"



Calle Las Hiedras S/N urb. Las Palmeras Los Olivos
Teléfono 5354473

Año del dialogo y la Reconciliación Nacional

"EL DIRECTOR DE LA I.E. N° 2091 "MARISCAL ANDRÉS AVELINO
CÁCERES"; QUE AL FINAL SUSCRIBE, EXPIDE LA PRESENTE:

AUTORIZACIÓN

Al profesor RUEDA CHAVEZ, FREDDY EDWARD; identificado(a) con DNI N° 43542998, para realizar la aplicación de los 2 instrumentos de investigación de la tesis denominada: Gestión del conocimiento y la práctica docente en la I.E. N° 2091 de la UGEL 02 del distrito de los olivos 2018.

Se expide la presente autorización a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Los Olivos, 10 de julio de 2018.



Juan Pablo Mata F.
Lic. Juan Pablo Mata Figueroa
DIRECTOR GENERAL