



ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.**

**Gestión del conocimiento y cultura evaluativa en las instituciones
educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

AUTORA:

Br. Mendoza Lima, Judith (ORCID: 0000-0003-0102-3047)

ASESOR:

Dr. Sánchez Díaz, Sebastián (ORCID: 0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima - Perú

2020

Dedicatoria

A mi familia, por su apoyo incondicional en seguir cumpliendo mis logros y metas en mi carrera profesional

Judith

Agradecimiento

Al Dr. César Acuña Peralta, quien desde su rectoría promueve el desarrollo de programas de mejora continua, como el Doctorado en la ciudad del Lima, y el apoyo brindado a los estudiantes de la Maestría en Educación.

A la Coordinadora Académica de las Maestrías y Maestría en Educación, de la Universidad César Vallejo por el apoyo dado en la consecución del término de la Maestría.

Al Dr. Sebastián Sánchez Díaz, quien constantemente se preocupa por culminar el presente informe de tesis del presente estudio, así como en los trámites administrativos.

A todos los catedráticos del programa del doctorado y todas las personas que a diario me ayudan a superar las dificultades que se presentan en esta labor.

Presentación

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Gestión del conocimiento y cultura evaluativa en las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020” con la finalidad de determinar cuál es la relación entre la Gestión del conocimiento y cultura evaluativa en las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Magister en Educación.

Así pues, quedo de ustedes esperando con mucho gusto sus observaciones y sugerencias y la respectiva aprobación.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Presentación	iii
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Índice de anexos	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	6
III. Metodología	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	24
Variables	24
Operacionalización de las dimensiones	25
3.3. Población, muestra y muestreo	26
Población	27
Muestra	27
Muestreo	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
Técnica	28
Instrumentos	28
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos Ético	30
IV. Resultados	31
Resultados descriptivos de las variables Gestión del conocimiento y cultura evaluativa	31
Resultados de la tabla cruzada de las variables Gestión del conocimiento y cultura evaluativa por objetivos	33
Contrastación de la hipótesis	35
V. Discusión	36
VI. Conclusiones	38
VII. Recomendaciones	39
VIII. Referencias	40

Índice de tablas

Tabla 1 Población en estudio	26
Tabla 2 Muestra en estudio	27
Tabla 3 Muestreo estratificado	27
Tabla 4 Rango para interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach	29
Tabla 5 Nivel de confiabilidad	29
Tabla 6 Variable Gestión del conocimiento	31
Tabla 7 Cultura evaluativa	32
Tabla 8 Tabla cruzada de Gestión del Conocimiento y la Cultura Evaluativa	33
Tabla 9 Correlación Gestión del Conocimiento y la Cultura evaluativa	35
Tabla 10 Crea y comparte conocimientos	61
Tabla 11 Aplicación del conocimiento	62
Tabla 12 Diseño del conocimiento	63
Tabla 13 Implementación del conocimiento	64
Tabla 14 Cultura evaluativa	65
Tabla 15 Marco social	66
Tabla 16 Marco institucional	67
Tabla 17 Marco individual	68
Tabla 18 Tabla cruzada de Gestión del Conocimiento y el Marco Social	69
Tabla 19 Tabla Gestión del Conocimiento y el Marco institucional	71
Tabla 20 Tabla del Conocimiento y el Marco individual	72
Tabla 21 Correlaciones de Gestión del conocimiento y el marco social	74
Tabla 22 Correlación gestión del conocimiento y marco institucional	75
Tabla 23 Correlación entre Gestión del Conocimiento y marco individual	76

Índice de figuras

Figura 1: Variable Gestión del Conocimiento	31
Figura 2: Variable Cultura Evaluativa	32
Figura 3: Relación de la gestión del conocimiento y la cultura evaluativa	34
Figura 4: Dimensión Crea y Comparte Conocimientos	61
Figura 5: Dimensión aplicación del conocimiento	62
Figura 6 Dimensión Diseño del Conocimiento	63
Figura 7 Dimensión implementación del conocimiento	64
Figura 8 Variable Cultura Evaluativa	65
Figura 9 Dimensión Marco Social	66
Figura 10 Dimensión Marco Social	67
Figura 11 Dimensión Marco Individual	68
Figura 12 Relación de la gestión del conocimiento y marco social	70
Figura 13 Relación de la gestión del conocimiento y el marco institucional	71
Figura 14 Relación de la gestión del conocimiento y el marco individual	73

Índice de anexos

- Anexo 01 Matriz de consistencia
- Anexo 02 Instrumentos de recolección de datos
- Anexo 03 Certificado de la validación de los instrumentos
- Anexo 04 Prueba de confiabilidad de los instrumentos
- Anexo 05 Print de la prueba de fiabilidad de SPSS
- Anexo 06 Base de datos
- Anexo 07 Matriz de operacionalización de la variable 1
- Anexo 08 Matriz de operacionalización de la variable 2
- Anexo 09 Matriz de resultados

Resumen

El propósito de la presente investigación es determinar en qué medida se relacionan la Gestión del conocimiento y cultura evaluativa en las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020. Metodológicamente es de tipo básico descriptivo, el diseño de investigación es no experimental correlacional, de corte transversal; la población estuvo conformada por 120 docentes de las instituciones educativas del distrito de Lurín, mediante muestreo no probabilística condicional eligiéndose 60 docentes que serán la muestra, la forma cómo fueron recogidos y procesados los datos fue de manera directa, aplicando para ambas variables, la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario, todos los datos recogidos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS. v. 26 para probar la hipótesis, se utilizó el estadístico Rho spearman, para ver el nivel de asociación entre las dimensiones, categorías y el Excel para hacer tablas, gráficos estadísticos. Entre los resultados hallados se tienen que la Gestión del Conocimiento se relaciona significativamente con la Cultura Evaluativa en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Lurín, esto se asume de los resultados obtenidos siendo una correlación significativa entre las variables Gestión del Conocimiento y Cultura Evaluativa, con una correlación alta de 0.649, que equivale al 64.9% de asociación y $p=0.00<0.05$.

PALABRAS CLAVE: Gestión, Conocimiento, Cultura, Evaluativa, docentes.

Abstract

The purpose of this research is to determine to what extent Knowledge Management and evaluative culture are related in educational institutions of the district of Lurín-Lima, 2020. Methodologically it is of a basic descriptive type, the research design is non-experimental correlational, of cross-section; The population was made up of 120 teachers from the educational institutions of the Lurín district, through conditional non-probabilistic sampling, choosing 60 teachers who will be the sample, the way in which the data were collected and processed was directly, applying for both variables, the technique From the survey and the questionnaire instrument, all the data collected were processed using the SPSS statistical program. v. 26 to test the hypothesis, the Rho spearman statistic was used to see the level of association between the dimensions, categories, and Excel to make tables, statistical graphics. Among the results found are that Knowledge Management is significantly related to the Evaluative Culture in the teachers of the educational institutions of the Lurín district, this is assumed from the results obtained being a significant correlation between the variables Knowledge Management and Evaluative Culture, with a high correlation of 0.649, which is equivalent to 64.9% association and $p = 0.00 < 0.05$.

KEYWORDS: Knowledge, Management, Evaluative, Culture, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Los países a nivel mundial que son exitosos, se han visto esto que es porque han desarrollado diversas estrategias que se utilizan y se pueden aplicar en la gestión del conocimiento, también en dichos lugares se asumen que estas instituciones les dan bastante importancia al trabajo en equipo, además del manejo de las relaciones humanas. Las instituciones que tienen claridad, coherencia en el trabajo en equipo, en el desarrollo de las relaciones humanas son aquellas que alcanzan el éxito, debido a que ello es un aspecto primordial, dentro de un espacio globalizado, así mismo existe instituciones estatales y no estatales, que presentarán esta situación de forma administrativa y conducirla, como consecuencia si existe un nivel productivo entonces habrá desarrollo en sus organizaciones, por ello es importante la gestión del conocimiento, como la oportunidad para desarrollar el proceso de mejorar la eficacia y la productividad de los recursos. (Steib, N., 1999).

A nivel mundial, existe una constante búsqueda de la mejora de servicios, mayor efectividad, que las organizaciones tenga un valor agregado frente a otras, por muchos años se concibió la idea que los equipos, máquinas y todo insumo tangible era importante para el incremento de la productividad y la eficiencia; entonces centraban su inversión en ello. Pero estos conceptos en la actualidad han evolucionado, hoy día no sólo es importante tener equipamiento sofisticado, sino contar con el capital humano que sea capaz de operar, cambiar, modificar, organizar, estructurar, participar, transformar, mediar, innovar dentro de una organización.

Fontalvo, Quejada y Puello (2011) mencionó que gestionar el conocimiento, es un proceso que permite generar el valor en una organización, ese activo intangible, en los últimos años ha adquirido importancia, porque permite tener ventajas competitivas en comparación de otras organizaciones que no la tienen, revisando información al respecto se considera que el conocimiento que posee el recurso humano cuando es adecuadamente gestionado tiene efectos positivos para la

institución donde labora, fortaleciendo la capacidad innovadora, este aspecto tiene transcendencia debido a que contribuye a un real desarrollo organizativo.

En ese sentido la gestión del conocimiento tiene que ser participativa, opinada, mediante el aporte de ideas, la toma de decisiones, entre otros. A nivel del Perú, actualmente se propician diversos concursos a nivel de universidades, Ministerio de Educación con el fin de difundir investigaciones esto también genera una contribución a la gestión de conocimiento, pero en muchos casos los niveles de participación son mínimos, tanto a nivel individual como a nivel, también sucede ello a nivel organizacional; por lo tanto, es necesario conocer las causas que aún genera la poca gestión del conocimiento el sector educativo.

Por otro lado, dentro de las instituciones educativas, es importante ir generando espacios de evaluación tanto organizacional, como también de los agentes educativos; es así que surge la necesidad de generar la cultura evaluativa como una búsqueda de la calidad. Al respecto Pérez (1998) mencionó que dentro de una institución educativa confluyen diversas culturas, en algunos casos generan tensiones, restricciones y contrastes, pero es importante que aprendan a convivir en un espacio educativo.

En cuanto al carácter evaluativo, se considera que existen diversos tipos de evaluación, estos pueden darse de manera atomista o analítica, de acuerdo a Elola y Toranzos (2000) quienes parten del principio Gestalt indican que todo es más que la suma de sus partes, que para realizar una evaluación adecuada se requiere una mirada en conjunto sobre los diversos sujetos que se encuentran en una institución educativa; cuando esta comprenda la importancia de tomar conciencia sobre lo que significa una visión sistemática de la evaluación entonces este contribuirá al cambio y la generación de una cultura evaluativa.

A nivel de las instituciones educativas del distrito de Lurín, los docentes participan en cumplimiento de su carga horaria, pero se perciben que pocos espacios de análisis, reflexión, dialogo y debate sobre la teoría y práctica pedagógica, tampoco sobre la cultura evaluativa, muy poco se genera el espacio para situaciones propias de la educación y se remiten a desarrollar diversas acciones administrativas, las que no se fortalecen en razón a sus destrezas, también se requiere conocer. Existen

situaciones claves para ver la asociación entre la importancia de un trabajo en equipo, en razón a ello se deben conformar las comisiones, intercambiar experiencias, buscando desarrollar las estrategias y también existen educadores que tienen poca participación en horas colegiadas. Muchos docentes mencionan que tienen actividades distintas y prefieren cumplir sus funciones de manera individual, sin compartir e intercambiar información, lo cual no contribuye a enriquecer la generación de mayor conocimiento a nivel institucional, más aún el desarrollo de la gestión del conocimiento; por otro lado aún no se percibe la necesidad de ir generando espacios de evaluación constante solamente mencionan que este es de carácter estudiantil, mas no como proceso integral que toda organización debe vivirla de manera constante.

Por esta razón es necesario realizar el presente estudio, asimismo establecer las posibles asociaciones que pudieran existir entre la gestión del conocimiento y la cultura evaluativa, en los centros de estudios del distrito de Lurín, planteándose así el problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y cultura evaluativa en las instituciones educativas del distrito de Lurín- ¿Lima, 2020?

Y, los problemas específicos se mencionan los siguientes: ¿Cuál es la gestión del conocimiento en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020?, ¿Cuál es el desarrollo de la cultura evaluativa en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020? y ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y las dimensiones de la cultura evaluativa en las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020?

El presente estudio, se justifica de forma práctica en razón a los que agentes educativos en sus instituciones educativas deberían asumir la necesidad de compartir, implementar información, asimismo que comprendan lo importante que gestionar el conocimiento y la cultura evaluativa como procesos propios del desarrollo de la organización, desempeñándose así de manera eficiente, con la mirada de mejorar los aprendizajes de los educandos. Asimismo, ayudará a otros

profesionales para que realicen investigaciones y realizar contribuciones que coadyuven a mejorar el desempeño de los directivos. Para ello se elaborará instrumentos como encuestas para recoger información, organizar los datos y asumir la posibilidad de asociaciones existentes entre gestionar el conocimiento y el desarrollo de la cultura evaluativa en los centros de estudio de Lurín.

Teóricamente se justifica, que el interés por realizar este trabajo de investigación es conocer si este tema ya fue estudiado por otros investigadores y en qué medida contribuyó a desarrollar el conocimiento y la cultura evaluativa. En el lugar que se realizará el estudio de esta investigación no se evidencia investigaciones al respecto del tema, para que sirvan como sustento científico que contribuirán en profundizar las teorías sobre gestión del conocimiento y la cultura evaluativa.

Se justifica metodológicamente, debido a que se elaborarán cuestionarios las cuales servirán para recoger información, para delimitar las posibles asociaciones que existan entre gestionar el conocimiento, revisar la cultura evaluativa en los centros de estudio de la zona de Lurín.

La hipótesis principal del proyecto de investigación es que existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y cultura evaluativa en las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020. Y, las hipótesis específicas son:

El nivel de la gestión del conocimiento en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020, es poco adecuado, El nivel de desarrollo de la cultura evaluativa en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020, es medianamente adecuado y la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con las dimensiones de la cultura evaluativa en las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020.

El objetivo principal que se planteo es determinar el grado de relación que existe entre la gestión del conocimiento y cultura evaluativa en las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020. Y los objetivos específicos son: Determinar el nivel de la gestión del conocimiento en los docentes de las instituciones educativas del

distrito de Lurín-Lima, 2020, determinar el nivel de desarrollo de la cultura evaluativa en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020 y determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y las dimensiones de la cultura evaluativa en las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para comprender de mejor manera cada uno de las variables que se encuentran presente en la investigación, revisándose información sobre la gestión del conocimiento, el desarrollo de la cultura evaluativa se ha considerado como antecedentes:

A nivel Internacional se tiene a Letelier (2014) en la tesis Relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño del educador del Colegio Cordillera los Andes Comuna los Condes 2014. Universidad Católica de Chile, tuvieron como objetivo obtener la articulación que existe entre gestionar el conocimiento y la segunda variable el desempeño docente en el centro escolar Cordillera de los Andes, que se ubica en la Comuna denominada Los Condes 2014. Esta investigación tiene como diseño descriptivo correlacional con corte transversal, metodológicamente se usó la encuesta y el instrumento que se utilizó fue el cuestionario asimismo en la presente investigación, se trabajó con 150 docentes de la misma institución, hallando como resultados una alta correlación alta de $r=0.800$ entre las variables de estudio Gestión del Conocimiento y como se desempeña el educador en el centro de estudios que se estudió.

Zambrano y Ruso (2018) en el artículo Paradigmas de evaluación de la gestión del conocimiento en las universidades, tiene como propósito demostrar la importancia de la adecuada gestión del conocimiento en las universidades y cómo auditarlo. Para lo cual se utilizó el diseño básico descriptivo, cuyas conclusiones fueron que es una necesidad referirse a los procesos evaluativos en las universidades, mencionando la importancia de enfrentar los indicadores de la calidad, de los programas académicos, importancia de la promoción de la cultura, las actividades económicas, a nivel nacional e internacional. También es importante destacar que los recursos humanos son un elemento importante para gestionar el conocimiento dentro de una organización, el trabajo dentro de ella permite que la institución aprenda en un espacio de trabajo, más aún en trabajo en equipo. Además, entre las principales actividades de las universidades se hallan la captación, producción y transmisión de conocimiento, por lo que una verdadera transformación que se

logrará cuando se trabaje como eje primordial el conocimiento, no los que sean considerados como acumulativos y veraces, sino los que se generen como parte de procesos relativos y abiertos, donde hallen un espacio la reflexión y la crítica, como actos que involucran la creación y el otorgamiento de sentido a lo que se piensa, se dice y se hace.

Herrera y Ríos (2017) en el artículo Educación ambiental y cultura evaluativa. Menciona que existen reflexiones para construir y desarrollar las eco-conciencias, es importante generar asimismo la propuesta evaluativa que aporte como se construye las personas eco-responsables y eco-conscientes. Metodológicamente se toma en consideración la descriptiva y de análisis, concluyendo por ello lo siguiente: La práctica educativa y pedagógica debería orientarse a integrarse y a generar que participen los educandos como seres fundamentales para cambiar o transformar sus prácticas, dentro y fuera de la institución educativa. La idea es amplificar y transferir el fenómeno del aprendizaje del medio ambiental a los contextos cotidianos que tiene el sujeto como una manera de profundizar y generar espacios de consolidación de desarrollar un espacio eco-responsable. Por esa razón es urgente incorporar los aspectos relacionados a la estrategia medio ambiental que debe ser transversal en el currículo nacional, el cual lo ha convertido en un eje central en todas las dimensiones del saber. La inclusión de aquellos indicadores y los propósitos estratégicos para formular dentro de la matriz organizacional de evaluación auténtica, en lo sustantivo es necesario articular cada uno de los enfoques de la estrategia medio ambiental con la cultura evaluativa que tenga un valor socio crítico y también socio constructivista que permita observar los desafíos pedagógicos. Pero, aun se observa que no es factible, circunscribir de manera reflexiva en esta situación. Evaluar es un componente de mejora continua con una situación de habilidades transformadoras en un espacio interno del ser, lo que generara la formación activa de la eco conciencia en el sentido real de la evaluación que puede contribuir a que mejoren otras experiencias educativas y así contribuir a desarrollar aprendizajes ecológicos en el espacio áulico.

A nivel Nacional Oblitas (2018) en la tesis Gestión del conocimiento y su influencia en el desarrollo de capacidades de razonamiento lógico matemático en estudiantes

de primer grado de educación secundaria de la IE “Antonio Torres Araujo”, Trujillo – 2017, esta investigación cuyo propósito es mostrar de manera relevante la Gestión del conocimiento en el desarrollo de las capacidades matemáticas en los educandos del primer año del nivel secundario del centro de estudios Antonio Torres de la localidad de Trujillo. 2017. con diseño cuasi – experimental, teniendo como estudio a dos grupos (52 educandos de nivel secundaria) y en contraste (52 educandos del nivel secundario), utilizando una muestra no probabilística por conveniencia, y como instrumento el cuestionario midiendo su capacidad del razonamiento Lógico matemático, En la muestra experimental tienen un 29% en logro y un 45% en proceso, el resto del grupo control tuvieron un 13% en proceso, ningún estudiante se ubica en nivel de logro de desarrollo de la gestión del conocimiento. Asimismo, se concluye que la Gestión del conocimiento influye enormemente en la potencialización de las habilidades lógico matemáticas de educandos del 1er grado del nivel secundario de la muestra en estudio, tomando en consideración la prueba de hipótesis U de Mann- Whitney, observándose $p = 0.00$. donde $p < 0.05$, existiendo una situación de diferencia entre lo puntuado en razón a los grupos experimentales.

Hurtado (2018) en la tesis Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Moquegua, 2017, cuyo objetivo fue determinar cómo se relaciona gestionar el conocimiento y la asociación que existe con el desempeño laboral que tienen los trabajadores que laboran en el Gobierno Regional de Moquegua, 2017, usando como metodología la investigación aplicada en orientación cualitativo. Con diseño no experimental, de tipo transversal correlacional. Teniendo como muestra a 192 empleados de la sede del gobierno de la población de 362 individuos. Se usó un cuestionario con un escalamiento Liker concedido por Ramos (2015) teniendo la confiabilidad mayor a 0,9. Cuyas conclusiones fueron: que se identificó una correspondencia y correlación en extremo significativa con lo gestionar el conocimiento y la asociación con el desempeño laboral de los trabajadores de la muestra en estudio de la región Moquegua, El nivel de gestión del conocimiento en mucho más constante en los diligentes de esta sede regional, es medio; 52.1% de la totalidad se encuentran en

este grado. El grado más constante de desempeño laboral en diligentes del gobierno regional de Moquegua en el año 2017, regularmente competente; 55.8% de diligentes se encuentran en este nivel. Se identificó correspondencia y correlación mayor y significativa en la adquisición de los conocimientos y su asociación con el desempeño de los trabajadores de la muestra en estudio.

Zeña y Arévalo (2016) en el artículo Modelo de gestión del conocimiento para mejorar la calidad de investigación científica en universidades del Perú, cuyo propósito fue hacer un diagnóstico de la situación y observar la calidad de trabajos de investigación y artículos científicos que se produjeron en el pre y post grado dentro de las universidades de todo el país. Con una metodología analítica, con un método histórico tendencial, se realizó la investigación con una población muestra de 50 personas universitarias, que responden a los instrumentos planteados como son el cuestionario que permite de manera científica el poder hacer un constante con las situaciones presentadas. Cuyos resultados fueron: El modelo de gestión del conocimiento basado en el constructivismo pedagógico tiene cuatro pilares que son principales, entre los que se mencionan, que es importante el Planear, lo cual estuvo a cargo del Rector que es líder dentro de la casa de estudios, es decir de la universidad; gestionar los recursos humanos, los cuales son los verdaderos espacio para el desarrollo, el generar espacio para investigar y desarrollar el aspecto científico de calidad; la verificación de los resultados tomando como base las mediciones, análisis y también las mejoras de aquellos procesos. Asimismo, se organiza en un enfoque sistémico, integrador, como también buscando el gestor de la calidad de estudios científicos fundamentados en la triada institucional; el proceso, la disciplina y las personas; enlazados dentro de los fundamentos de la filosofía del centro universitario y los compromisos de los actores. Y, de los resultados de la encuesta se infiere que existe una disposición general de las personas universitarias para participar de manera activa, consciente, reflexiva dentro del modelo de gestión del conocimiento que genere la posibilidad de mejorar la calidad en la información creada en actividades científicas del país.

A nivel local, Vilcapoma (2017) en la tesis La Gestión del conocimiento como estrategia metodológica en el aprendizaje de la matemática en los estudiantes del

primer grado de secundaria de la Institución Educativa Edelmira del Pando de la UGEL 06-Ate – Vitarte. Cuyo objetivo fue determinar en qué medida la Gestión del conocimiento como forma de trabajo metodológico determina en el desarrollo de las habilidades Matemáticas. Metodológicamente es cualitativa aplicada, con diseño cuasi experimental, usando como técnica la encuesta, el instrumento que se utilizó fue test y posttest, determinando avances por cada uno, a través de indicadores. La población estaba conformada por 320 educandos y en una muestra de 64 estudiantes de dos aulas: I(32) y J(32), asistentes en el año lectivo 2016, Cuyos resultados fueron, que se ha determinado una desigualdad de medias en el posttest era de 4,69 inclinándose al grupo experimental siendo relevante, concluyéndose que la Gestión del conocimiento como forma metodológica influye enormemente en el aprendizaje de las matemáticas en los educandos del 1er grado del nivel secundaria de la IE Edelmira del Pando.

Mendoza (2019) en la tesis Cultura evaluativa y satisfacción percibida en los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyo propósito es determinar la forma como se asocian la cultura evaluativa y la satisfacción que se sienten los educandos de la Facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El grupo de estudio fueron 259 escolares a quienes se aplicaron dos cuestionarios para poder establecer las variables en estudio: cultura evaluativa y satisfacción percibida. De los resultados que se obtuvieron como análisis en el nivel descriptivo e inferencia de acuerdo a los propósitos y la hipótesis establecida. En el aspecto descriptivo, se usaron frecuencias y porcentajes para generar los niveles que predominan en relación a la variable estudiada; asimismo se ha generado un análisis de la asociación. A la aplicación del estadígrafo Chi cuadrado respecto a la hipótesis que se sustenta con lo mencionado en el marco teórico del presente estudio se corroboró la asociación existente entre la Cultura Evaluativa de la institución y la Satisfacción Percibida, dentro del espacio universitario. Se mencionan la existencia de aspectos primordiales que muestran la evaluación institucional como una forma de mejorar, como una manera de mostrar la estrategia para que los estudiantes desarrollen aspectos relevantes dentro del Programa de Estudio establecidos,

como también la Competencia de los educadores, el desarrollo de la investigación y el soporte académico como el administrativo dentro de la Facultad de Educación dentro de la casa de estudio Mayor de San Marcos.

Y, como primera variable se tiene a la Gestión del conocimiento, para lo cual primeramente definiremos que es conocimiento, de lo considerado por Ortega (2013) el conocimiento viene hacer un conjunto de formar de pensar, la experiencia existente organizada, los valores personales y de sociedad, destrezas que permitan el procesamiento de la información que está en diversas formas y medios, que presentan los individuos de manera particular o grupal que tendrá valor cuando se aplica donde se requiere en un momento determinado.

De acuerdo a Fontalvo, Quejada y Puello (2011) el conocimiento dentro de una organización se considera como un proceso simultaneo para comprender el contexto y la forma de intervención de manera dinámica, el cual debe apoyarse con la experiencia, que lo denomina como la curva de aprendizaje y sus destrezas, esto implica la necesidad de desarrollar los procesos que puedan desarrollar las actitudes, valores y creencias. Por eso es importante el desarrollo de la alta gerencia donde se pueda establecer diversas estrategias que se asuman dentro del proceso de crear los saberes dentro de la organización, esto se debe comprender como la habilidad de crear e implementar la necesidad para generar conocimientos novedosos, para luego ser difundidos entre los trabajadores, materializarlos en aspectos tangibles e intangibles. Esto implica la necesidad de desarrollar un proceso para poder generar resultados dentro de la organización, para que se genere el capital intelectual propio de la organización. Davenport y Prusak (2000) consideran que el conocimiento es un flujo mixto de diversas experiencias, como también los valores, el contexto, la manera como se incorpora los saberes, los activos, como se genera el principal valor de la capacidad intelectual del recurso humano que labora en la organización.

La gestión del conocimiento se asocia con la gestión de factores que condiciona como son la naturaleza técnico- estructurales, también los aspectos que se asocian a situaciones socio-culturales, que tienen su impacto positivo dentro de la institución

en relación a los resultados dentro de la institución, es importante las situaciones que se presentan cuando se ha desarrollado adecuadamente y en muchos casos en términos financieros y también los no financieros. (Riquelme, Claveros y Saavedra, 2018)

Para Euro fórum (1998) preocuparse por la capacidad intelectual se asume como la necesidad de desarrollar aspectos como son, el capital humano, donde se visualiza la importancia de los saberes tácitos, explícitos y también implícitos que tienen los demás, el capital estructural, que se refiere al conocimiento que se adquirió y es parte de la estructura y la cultura de la institución. Y, finalmente el capital relacional, que se refiere al grupo de conocimientos que se asocian a la institución y a las personas que tienen relación con el medio.

Entre los objetivos de la gestión del conocimiento que son posibles alcanzar de acuerdo a Salazar (2000) se tienen las siguientes:

La formulación de una estrategia que alcance a toda la institución que contribuya a su desarrollo, a adquirir y aplicar el conocimiento; a implantar estrategias que permitan el desarrollo de los saberes, como también el promover siempre la mejora continua en los procesos generados y siempre buscando mayor énfasis en el desarrollo de los saberes, como también seguir haciendo la evaluación de los logros alcanzados, emplear el menor tiempo posible en el desarrollo de nuevas formas de conocimiento y reducir costos que estén asociados a disminuir errores.

Asimismo Honeycutt (2001) indica que existen también otros objetivos de la gestión del conocimiento, como son, que gestionar el conocimiento es poner en funcionamiento aquellos aspectos que apoyen para conseguir diversos saberes e información, usando diversas herramientas para el análisis del datos, de ideas y conocimiento tácito que posean, la administración de los saberes de la institución y como aprender de manera institucional, lo que se dará a conocer aspectos propios de la base tecnológica que se adecua al espacio y el territorio donde se aplicará.

Entre los factores claves que se deben tomar en consideración en la gestión del conocimiento se asumen aquellos considerados por Obeso (1998) quien menciona que son los factores de tipo cultural, como también la cultura del conocer, en relación a las prácticas grupales que se realizan, también la infraestructura, la tecnología del conocer, el uso de las estrategias para desarrollarse, la importancia de armonizar la comunicación, el uso de recompensas, como también los canales para comunicar los conocimientos y conocer cómo se visualizan las ventajas dentro del sistema y también no se puede olvidar cómo se gestiona a las personas, su cultura y el avance tecnológico.

Existen modelos de creación del conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1995), quienes formularon una teoría de la creación de conocimiento en la organización teniendo como referencia estudios realizados en organizaciones japonesas con la finalidad de complementar su teoría con la aplicación de organizaciones occidentales, los autores delimitan y interrelacionan términos haciendo un recorrido con corriente filosóficas de trascendentales pensadores, como también por postulados económicos de la teoría de la administración en temas referentes y de interés.

Nonaka y Takeuchi (1995), consideraron al conocimiento explícito: que es dado a conocer a través de palabras y números, se comunica con mucha facilidad. Conocimiento tácito, es difícil de expresar porque es personal, complicado de compartir con los demás, la parte subjetiva de la persona, las intuiciones, emociones que ingresan en esta forma de conocimiento.

Polanyi (1967) menciona que el conocimiento que existe entre los seres humanos, es complejo de ser manipulado, de articular y codificar como comprender a los otros, comprender su experiencia y como este incide, genera sinergia, la capacidad de respuesta que contribuya a resolver los problemas o retos, de diversas fuentes intangibles y tangibles, además la primordial acción que es el desarrollo de recursos del espacio sistémico, por lo que el conocimiento tácito siempre está presente para solucionar lo presentado.

Nokama y Takeuchi (1995) el conocimiento surge de la transformación de estas dos formas de conocimientos, la explícita y la tácita. El enfoque que estos estudiosos nos dan a conocer cuando estos dos conocimientos se transforman entre sí y se complementan el uno al otro, en las organizaciones, iniciando en una persona y creciendo a nivel grupal, macro grupal e interorganizacional, naciendo un espiral de conocimientos que trae como consecuencia la innovación, no solo en aspectos tecnológicos, a su vez también en aspectos de estrategias organizativas.

De acuerdo a Czarniawska (2014) la gestión del conocimiento es un conjunto de instrumentos que permiten contribuir al desarrollo de una organización para el logro de los propósitos. Esto significa que fortalece el trabajo institucional que debe realizarse para la mejora de la productividad.

Nokama y Takeuchi, (1995) la conversión de los conocimientos se realiza de la siguiente forma: Socialización (tácito a tácito), internalización (explícito a tácito) combinaciones (explícito a explícito) Externalización (tácito a explícito). Socialización (tácito a tácito), el conocimiento se va dando por las experiencias, las observaciones, imitaciones, es así que en el camino de la interrelación se va compartiendo experiencias a través de debates, discusiones generando paradigmas mentales o capacidades técnicas, involucrando creencias, emociones sentimientos de otros y se necesita que las personas sean empáticas entre sí. Externalización (tácito a explícito) se refiere a la generación de conocimientos, el modelo tácito, es dado a conocer en palabras por consiguiente es vislumbrado en conceptos explícitos.

Nokama y Takeuchi, (1995) en esta etapa los grupos reflexionan de manera grupal, utilizando diversos métodos de razonamiento: inducción, deducción y abducción. A esta fase se le conoce como la generación de conocimientos nuevos, por ser la etapa donde se forman conceptos explícitos. Combinación (explícito a explícito): es una etapa en el cual se organiza los conceptos donde se reorganiza los conocimientos existentes y se empieza con uno varios conocimientos acreditados (conocimiento explícito) donde participan grupos de todas las áreas organizacionales. Internalización (explícita a tácito).

Nokama y Takeuchi (1995) la presencia del conocimiento explícito, no asegura la incorporación en las estructuras mentales y es ahí que toma importancia el proceso de internalización, es así que mientras no haya sido asimilado el conocimiento explícito de manera individual, será imposible seguir la etapa de creación de conocimientos, así que existan procesos grupales, son los individuos que generan conocimientos nuevos.

Modelo del aprendizaje organizacional de Crossan (1999) el conocimiento institucional, se puede conocer como una forma de generar la innovación dentro de una organización. Innovar se puede lograr cuando se desarrolla la institución donde se tenga formas diversas de pensar, actuar, aplicar lo nuevo en su aprendizaje. Identificar y dirigir la incertidumbre entre lo explorado y las situaciones de explotación del aprendizaje que vienen hacer los desafíos decisivos de las teorías del aprendizaje dentro de la organización que se estableció en cuatro premisas y la necesidad de una proposición.

En cuanto al conocimiento es importante distinguir que se pueden clasificar, de acuerdo a Pizarro (2000) en dos, conocimiento individual, que se refiere a un conjunto de aspectos sapienciales que tiene cada persona para hacer algo o para responder en razón a los requerimientos que reciben de sus superiores o del contexto y el conocimiento organizacional, que se refiere a la forma en que los recursos de una organización son usados, manipulados, luego transformados con la intención de lograr el desarrollo de una acción productiva que genere crear o dar valor dentro de la institución de acuerdo a propósitos establecidos. Los saberes que fueron clasificados, pueden ser explícitos, posibles de ser distinguidos como procedimientos, expresiones matemáticas, manuales, entre otros y de tipo tácito, que se refiere a capacidades, habilidades, usos, entre otros.

Y, sus dimensiones son de acuerdo a Rodríguez (2011), son las siguientes:

Crear y compartir conocimientos, que consiste en que en la organización se cree y comparta, intercambie y se transfiera conocimientos mutuamente para que desarrolle sus metas que se establezcan dentro de la institución.

Aplicación del conocimiento, es cuando los directivos utilizan la información generada y compartida tomando iniciativas asertivas para la institución.

Diseño del conocimiento, que consiste en diseñar estrategias para adquirir el conocimiento de mayor calidad para alcanzar los propósitos establecidos, buscando soluciones eficaces, generar eficiencia y creando un valor real que genere el desarrollo institucional.

Implementación del conocimiento, consiste en implementar los conocimientos alcanzados a niveles superiores, la búsqueda de compromiso, el nivel de confianza, la armonía, el acatar y cooperar de manera responsable con la intención de alcanzar los propósitos establecidos y las metas programadas dentro de la organización.

Y, como segunda variable a la Cultura evaluativa, es una búsqueda constante de acuerdo a Castellano (2011), es importante el grupo de fundamentos teórico prácticos, aspectos técnico-metodológicos, situaciones estructurales que son funcionales dentro de la evaluación pedagógica, de aspectos creados e implementados dentro del centro de estudios (evaluadores y los evaluados). Eso implica la finalidad de generar saberes, comprender, como también explicar e interpretar la calidad educativa que se deben alcanzar para generar una adecuada toma de decisiones para mejorar así los servicios educativos, que se encuentran enfocados hacia la mejorar y transformar las instituciones.

De acuerdo a Marchesi y Martín (1998) al definir a la cultura dentro de la organización escolar, se concibe con el conjunto de creencias, convicciones que permiten que los miembros de una comunidad tengan relaciones entre ellos, basado en conceptos de aprendizaje y evaluación y principalmente el funcionamiento institucional, como son las relaciones de colaboración entre los actores del sistema educativo.

El término evaluación de acuerdo a su connotación se asume dos posibilidades, una de ellas atomista o analítica, eso significa que es posible realizarlo de manera y mirada de objetivos concretos, como es la mirada hacia el aprendizaje de los

educandos, los programas educativos, la currícula de estudios y la misma organización de la institución educativa y la forma holística o sintética, comprendiendo ello desde una manera integral, como un todo. Elola y Toranzos (2020) menciona que, mirando la evaluación, esta puede concebirse desde una mirada dual de la evaluación implica una mirada profunda e importante de la organización educativa, que debería hacerse de manera periódica.

De acuerdo a Castro (2005) la cultura viene hacer un conjunto de valores que son materiales y espirituales que fueron generados por las personas mediante el proceso evolutivo propio de la práctica cotidiana, que la sociedad ha vivido durante varios años, donde a medida que se fue evolucionando se ha ido perfeccionando procesos, tanto tangibles como intangibles.

Tomando lo considerado por Sanders (1994) la cultura evaluativa en muchos casos es muy sorprendente, son diversas las instituciones que mencionan la importancia de evaluar, pero muchas de ellas no lo realizan de manera consciente, quedándose dicha actividad de manera secundaria, sólo se da cuando existe alguna presión, inconvenientes y también cuando hay acciones expresas; lo cual no debería de ser así porque el proceso evaluativo debería ser una práctica cotidiana.

Vargas (2010) indica sobre la cultura evaluativa que tiene diversos elementos, algunos son estructurales, es decir formales, normativos, reglamentarios, con procesos firmes, que están enmarcados en la libertad, racionalidad de las diversas acciones que las personas realizan, en razón con la evaluación, además incluyen a los directores, personas que se encargan de la administración, los educandos y los educadores, que deben pensar en los intereses personales (individual) y también institucionales, pensando en la acción colectiva. De acuerdo a lo mencionado la cultura evaluativa es más allá de pensar sólo en creencias, tradiciones y otros, sino que en situaciones concretas donde participan los integrantes de la institución tomando en consideración los lineamientos normativos que permitan una estructuración de los aspectos políticos propios de la institución.

También Doan (2010) considera que la cultura evaluativa es cuando se tiene en consideración las formas como proceden las personas, a los códigos internos, normativos y reglas que las personas dentro de una institución han establecido, para que las personas asuman una posición en relación a lo evaluado. Esto significa que evaluar es mucho más allá que evaluar dentro de la institución educativa, la idea es generar una actitud evaluativa en razón a la concepción didáctica curricular y evaluativa como una forma de expresar un aparato productivo. Es necesario generar una actitud evaluadora, lo cual fortalece la labor de los trabajadores y su comportamiento.

Delgado (2007) menciona que la cultura evaluadora está asociado a los hábitos, los valores, las creencias, ideas que son parte de las acciones del evaluador. No es posible pensar que solo aprueben una evaluación, sino se debe de fortalecer el trabajo de manera integral, comprender el objeto evaluado y no solamente como un acto administrativo.

En el campo educativo, un aspecto preponderante es la cultura evaluativa del aprendizaje de acuerdo a Alba (2011) considera que evaluar a calidad educativa debe darse mediante situaciones y funciones diagnosticas importantes, de valorar y mejorar las condiciones, esto significa que los resultados hallados se deben interpretar el comportamiento educativo y las posibilidades que se generen en el futuro para mejorar y transformar el futuro. En relación a lo mencionado por el autor, la cultura evaluativa del aprendizaje es lo importante para desarrollar la cultura científico pedagógico o el conjunto de saberes que son los principios prácticos, como también los teóricos, funcionales y los técnicos metodológicos propios de la evaluación educativa. Es importante que los saberes que fueron creados, sean aplicados, trasmitidos por cada uno de los sujetos que evalúan y los que son objetos de la evaluación con el propósito de saber e interpretar la calidad educativa.

En ese sentido las evaluaciones que se dan a nivel institucional son aspectos relacionados dentro de un conjunto de estrategias mediante el cual se logran los resultados que se obtendrán a nivel de la institución y las acciones que se realizan,

también como es el impacto social, con el cual se tiene la finalidad de orientar o reorientar la mejora continua y la toma de decisiones respecto a los criterios evaluados; la necesidad de evaluar hasta el punto de generar las unidades que conforman la estructura organizativa donde se realiza los diversos procesos entre los cuales son el académico administrativo en relación al proyecto institucional de la organización.

Una cultura de evaluación que se considerará en la presente investigación, se relaciona al conjunto de valores, como también los acuerdos, creencias, así como las tradiciones y los pensamientos que son aspectos importantes para el desarrollo de la comunidad educativa que generar la acción para poder evaluar y desarrollar una cultura evaluativa. De acuerdo a Doan (2010) señalar las maneras como se comprendan las diferentes creencias, códigos, aspectos normativos, reglas, actitudes, prácticas diversas, situaciones o actitudes que se generan en razón a los actores que fueron involucrados dentro del espacio relacionado al proceso del desarrollo del aprendizaje, a la conducción de tomas de una posición en relación al proceso evaluativo del aprendizaje.

Bolseguí y Fuguet (2006) de acuerdo a lo señalado por los autores mencionan que la cultura evaluativa dentro de la definición alude al desarrollo de la necesidad de evaluar de manera permanente. Para lo cual, evaluar es un proceso que tiene múltiples factores y es completo, con situaciones que comprende aspectos relacionados como visión, valores, formas de actuar, diversas rutinas, como el contexto organizacional y de necesidad social, mediante las experiencias que pasaron, como también situaciones presentes, teóricos, epistemológicos como también metodológicos.

En la misma tratativa, Capelletti (2004) menciona que la evaluación se ha convertido en un proceso de donde se obtiene información con la intención de emitir juicios de valor que puedan usarlos en la toma de decisiones, esto implica a cada actor educativo comprometerlo para un adecuado recojo de información, mirar los indicadores, además de comprender los procesos que implican la evaluación dentro de la organización.

Entre las dimensiones consideradas de acuerdo a Bustelo (2006) se tienen las siguientes:

Marco social, que se refiere a la visión supra institucional de la evaluación, marco legal, iniciativas nacionales e internacionales estandarizados, como perciben los padres de familia, el contexto y la sociedad en general.

Marco institucional, que se refiere a la manera como se ha formulado la misión de la institución, la visión, asimismo como es la evaluación tanto de carácter interno como externo, asimismo referido a los procesos de acreditación y la posibilidad de certificar, tomar decisiones como también la vinculación con la forma de evaluar.

A nivel internacional se han establecido estándares que normalizan la calidad institucional, estos estándares tiene la intención de fortalecer el trabajo institucional, pero establecido en base a criterios de evaluación adecuadamente considerados, de acuerdo a Ferrer y otros (2002) estos pueden ser curriculares, donde se revisa y describen lo que los docentes debieran enseñar y lo que espera que los estudiantes aprendan, otros son los de desempeño, que se refiere a los niveles de dominio o el logro alcanzado, este puede ser destacado, inadecuado y aceptable. Y, el otro son los estándares de oportunidad para aprender, que se refiere a la disponibilidad de recursos y materiales, personal que labora en la institución, equipamiento y otros de tipo logístico.

También se ha generado la normalización en relación a la gestión de la calidad total, de acuerdo a Fallas (2000) denominado el ISO, entre los que se tiene el ISO 9001 que está dirigido a instituciones productoras o de servicios con la intención de asegurar la calidad en razón al diseño, desarrollo, servicios, entre otros. De acuerdo a la norma es importante tomar en consideración lo que el usuario espera y también se refiere a la prestación de los servicios, que afectan a la atención, a los valores y a la forma como actúa la cultura institucional.

Y, el marco individual, que comprende la visión de las personas que son integrantes de la comunidad educativa, agentes educativos, prácticas concretas de evaluación del aprendizaje, la formación y como la experiencia de los actores de la educación.

Un aspecto clave en el desarrollo de la cultura evaluativa en las instituciones educativas, es la evaluación de aprendizaje de los estudiantes, debido a que de acuerdo a Moreno (2009b) enseñar es enormemente complejo, por ello los docentes requieren comprender para construir conocimiento de manera muy cuidadosa, utilizando estrategias de aprendizaje, tomando en consideración los antecedentes, no solamente basarse en la estandarización y lo que pide el currículo, lo cual no es probable que contribuya a la labor que se realiza diariamente.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2016) existen en la actualidad tendencias pedagógicas, donde el término de evaluación ha evolucionado, pasando de la práctica centrada en la enseñanza a una práctica pensada en el aprendizaje que debe tener el estudiante, donde se retroalimenta de manera oportuna todo el progreso que tienen los escolares, siendo constante el apoyo que reciben los escolares, desde el diagnóstico, retroalimentación y posibilitando constantemente el progreso de los estudiantes.

A partir de esta forma de desarrollo del aprendizaje, se ha venido normalizando documentos entre los que se asume lo generado por el Ministerio de Educación (2020) donde se establece la importancia de desarrollar una evaluación centrada en los estudiantes, que el papel del docente es ser el mediador del aprendizaje, es decir desarrollar una evaluación formativa, donde la retroalimentación adquiere mayor valor para el logro de aprendizajes.

En este sentido, la evaluación formativa, de acuerdo a Heritage (2007) considera un conjunto de estrategias que permiten la obtención de evidencias, las que pueden ser organizados en tres clasificaciones: la evaluación al vuelo, que se refiere cuando de manera espontánea durante la sesión de clase se preguntan y la docente escucha las respuestas en ello si hay errores se corrigen, se aclaran ideas equivocadas; la evaluación planeada para la interacción, esto sucede cuando

el docente planea las preguntas que realizará a los estudiantes, la necesidad de generar ideas y en razón a ello se recoge información. Y, finalmente la evaluación enclavada en el currículo, en relación a ello se realizará la retroalimentación en aspectos primordiales que ayudaran a desarrollar diferentes nociones curriculares, para el desarrollo del aprendizaje en los estudiantes.

Igualmente, Moreno (2007) considera que la evaluación formativa debería comprenderse como aquella que permite crecer y el desarrollo intelectual, moral, social que vive la persona. La evaluación formativa es un recurso importante que tiene un educador cuando desea potenciar el logro de aquellos aprendizajes para sus estudiantes. La evaluación formativa permite identificar cuanto comprende el estudiante sobre un tema determinado, permite clarificar el progreso de cuanto aprende, que es importante reforzar en los estudiantes hacia el logro de los objetivos y poder motivar a su desarrollo para poder construir su autonomía, su confianza, a estimular continuamente su mejora y siempre.

Stiggins y Dufour (2009) mencionaron que un sistema evaluativo que sea positivo debe tener diferentes maneras y momentos, para recoger información, a nivel del aula, de los educadores, educandos y también a nivel de los padres de familia, que permitan recoger el progreso del aprendizaje y recojo continuo de donde el que aprende debe ocupar la progresión. Evaluar formativamente es buscar respuestas acerca de lo que aprende los estudiantes, no solamente después de un periodo anual o cada bimestre o trimestre, sino de manera continua, para saber que sucede con el aprendizaje. Evaluar de manera efectiva y clarificar el trayecto, los apoyos suficientes para que el estudiante alcance el propósito establecido.

Existen algunas recomendaciones que mejoraran la evaluación del aprendizaje y sea de manera apropiada, de acuerdo a Miller, Linn y Garoland (2012) se consideran importante lo que claramente se debe evaluar, toda evaluación es un medio para alcanzar un fin, no solo un fin en sí mismo, para evaluar se debe elegir el medio relevante, los métodos, la variedad en el uso de los instrumentos, el propósito, la técnica a utilizar y la existencia de limitaciones.

Existen algunos tipos de evaluación que son necesarios aplicarlos, de acuerdo a Sánchez y Delgado (2017) se establecen algunos tipos de evaluación de acuerdo al objetivo, siendo la diagnóstica, que se realiza al inicio de las actividades, generalmente se mide el nivel del conocimiento que se tiene, esta es útil para el educador, para implementar actividades, para recoger información, datos, entre otros. La sumativa, que se refiere a la valoración en relación a un conjunto de elementos, mediante el cual los maestros toman decisiones para la enseñanza y también se mejora su propio desempeño, para que se fortalezca el logro de aprendizajes. Y, la formativa, que es la que permite que se acompañe el progreso de los escolares, esta permite la identificación de cuestiones que como son percibidas oportunamente, se pueden corregirlas. Al respecto Martínez (2013) a esta evaluación también se le puede denominar como evaluación para el aprendizaje, porque permite motivar y apoyar al escolar, de esta forma también el educador recibe información sobre lo que aprendió el estudiante.

Entre los criterios que permiten una adecuada evaluación, se tienen que considerar lo mencionado por Norcini y otros (2011) como son, la confiabilidad, justicia, la validez, factibilidad, efecto educativo y la aceptabilidad.

Cuando se habla de la validez, se refiere al juicio valorativo e integrador donde se necesita las fuentes para poder evidencia que el instrumento evaluado tenga validez de constructo, de coherencia y claridad. De acuerdo a Downing y Haladyna (2004) la validez se refiere a como se interpretará los resultados, para ello se debe tener en cuenta: el contenido, el proceso de respuestas, estructura interna, la asociación con otras variables, las consecuencias, que son parte del proceso de validez.

Otro aspecto resaltante, es la confiabilidad de la evaluación, para lo cual se recomienda aplicar estadígrafos de confiabilidad, mediante rangos establecidos se considera si estos son adecuados o inadecuados para ser tomados en consideración.

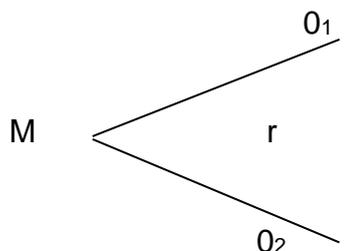
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación será básico

En cuanto al diseño correlacional este tiene por finalidad generar la asociación que existe entre las variables establecidas Gestión del Conocimiento y Cultura Evaluativa, en el mismo contexto investigativo o sujetos de estudio. (Hernández et al, 2014).

Se tomó en consideración el mismo esquema, teniendo en consideración en el estudio el que está relacionado al diseño no experimental, correlacional mediante el siguiente esquema:



Dónde:

m = Significa el número de muestra

O₁ = Variable Gestión del conocimiento en cuanto a su medición.

O₂= Variable Cultura Evaluativa en relación a su medición

r = Asociatividad de las variables Gestión del Conocimiento y Cultura evaluativa.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Variables de Estudio 1: Gestión del Conocimiento

Variable de Estudio 2: Cultura Evaluativa

3.2.2. Operacionalización de las dimensiones

A) Gestión del conocimiento

- **Crear y compartir conocimientos**, que consiste en que en la organización se cree y comparta, intercambie y se transfiera conocimientos mutuamente para que desarrolle sus metas que se establezcan dentro de la institución.
- **Aplicación del conocimiento**, es cuando los directivos utilizan la información generada y compartida tomando iniciativas asertivas para la institución.
- **Diseño del conocimiento**, que consiste en diseñar estrategias para adquirir el conocimiento de mayor calidad para alcanzar los propósitos establecidos, buscando soluciones eficaces, generar eficiencia y creando un valor real que genere el desarrollo institucional.
- **Implementación del conocimiento**, consiste en implementar los conocimientos alcanzados a niveles superiores, la búsqueda de compromiso, el nivel de confianza, la armonía, el acatar y cooperar de manera responsable con la intención de alcanzar los propósitos establecidos y las metas programadas dentro de la organización.

B) Cultura evaluativa

- **Marco social**, que se refiere a la visión supra institucional de la evaluación, marco legal, iniciativas nacionales e internacionales estandarizados, como perciben los padres de familia, el contexto y la sociedad en general.
- **Marco institucional**, que se refiere a la manera como se ha formulado la misión de la institución, la visión, asimismo como es la evaluación tanto de carácter interno como externo, asimismo referido a los procesos de acreditación y la posibilidad de certificar, tomar decisiones como también la vinculación con la forma de evaluar.

- **Marco individual**, que comprende la visión de las personas que son integrantes de la comunidad educativa, agentes educativos, prácticas concretas de evaluación del aprendizaje, la formación y como la experiencia de los actores de la educación.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población son el conjunto de personas, objetos sobre quienes se hará la generalización de los resultados en el estudio, los datos que están establecidos son aspectos comunes que deben ser establecidos en un tiempo y el espacio dentro del estudio realizado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La población estudiada, estuvo constituido por docentes del distrito de Lurín, organizados en la siguiente tabla:

Tabla 1

Población en estudio

<i>Integrantes de la población</i>	<i>Total</i>
Nivel Inicial	18
Nivel Primario	64
Nivel Secundario	38
Total	120

Nota: Cuadro de Distribución de Horas (2020)

3.3.2. Muestra

La muestra es un subconjunto preciso, que está compuesto por un conjunto de elementos necesarios que permitan garantizar que exista los elementos necesarios que tengan las mismas características de lo se estableció en la población. En el presente estudio se considera que la población será la misma que la muestra lo que significa que serán las instituciones educativas del distrito de Lurín, conformado por sus docentes. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Tabla 2

Muestra en estudio

<i>Integrantes de la población</i>	<i>Total</i>
Nivel Inicial	9
Nivel Primario	32
Nivel Secundario	19
Total	60

Nota: Cuadro de Distribución de Horas (2020)

3.3.3. Muestreo

En el estudio se considera el muestreo no probabilístico por conveniencia, de acuerdo al criterio de la investigadora se decidió trabajar con el 50% del total de la población, de manera estratificada proporcional a cada grupo.

Utilizándose la siguiente formula: $N_h = (N_h/N) * n$

Tabla 3

Muestreo estratificado

<i>Estrato</i>	<i>Inicial</i>	<i>Primaria</i>	<i>Secundaria</i>
Tamaño de la población	18	64	38
Fracción de la muestra	50%	50%	50%
Muestra final	9	32	19

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se tomó en consideración los siguientes:

3.4.1. Técnica

Es la Encuesta, esta técnica cuya finalidad es recoger datos basados en la opinión que piensa, responde, considera una muestra en estudio en relación al objeto estudiado, sobre un determinado aspecto que ha sido estudiado. (Abanto, 2014). La técnica que se utilizará es la Encuesta para ambas variables Gestión del Conocimiento y Cultura Evaluativa.

3.4.2. Instrumentos

El instrumento que se ha utilizado es el Cuestionario, el cual es el conjunto de diversas preguntas las cuales han sido formulados de manera escrita para que sean tomadas en consideración para un determinado grupo de seres humanos, quienes son el subconjunto de la muestra, quienes mediante su opinión sobre un aspecto establecido expresan su sentir, su pensar. (Abanto, 2014)

En el estudio se utilizó dos instrumentos, para cada variable estudiada 1: Gestión del Conocimiento, se formuló 25 preguntas y para la variable Cultura Evaluativa, el cuestionario tendrá 20 preguntas. Cada instrumento constará de una escala Lickert: nunca, a veces, casi siempre y siempre.

a) Nivel de confiabilidad

Los instrumentos después de formulados, serán revisados por juicio de expertos para su validez, también serán sometidos a nivel de confiabilidad, para lo cual se utilizará el alfa de Crombach. Cuya escala fluctúa entre:

Tabla 4

Rango para interpretar el coeficiente Alfa de Crombach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Tabla 5

Nivel de confiabilidad

Variable	Casos válidos	Alfa de Crombach
Gestión del conocimiento	60	0.793
Cultura evaluativa	60	0.828

De dichos resultados se considera que son altamente confiable los instrumentos.

3.5. Procedimientos

El procedimiento que se seguirá para recolectar información es propiamente el bibliográfico, porque se revisarán información teórica, luego se aplicará instrumentos para recoger información al respecto de las variables de estudio. Para lo cual se solicitará los permisos correspondientes en las instituciones educativas en estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados alcanzados después de aplicar los instrumentos en el estudio, para ambas variables que son la Gestión del Conocimiento y la Cultura evaluativa se presentaran y organizaran mediante el uso de tablas y gráficos de naturaleza estadística, de acuerdo a lo trabajado se eligió el de barras, con el apoyo del software Excel y el IBM SPSS Statistics, v. 25.

Para el análisis de las variables de carácter descriptivo y de tratativa correlacional, se utilizó las frecuencias y los porcentajes, el uso del estadígrafo Rho spearman, por el cual se asocian las variables y el nivel de asociatividad

existente:
$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N(N^2 - 1)}$$

Rho Spearman, medida de tipo no paramétrica que permite establecer una correlación entre las variables ordinales o rango de tipo empate. En razón al signo del coeficiente en razón a qué lado va la dirección de la asociación y el valor absoluto es a donde se asume la asociación. Los valores que indican de -1 a 1 donde existe una relación estrecha. Se establecieron los rangos siguientes para su valoración:

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- De 0.20 a 0.39 Baja correlación
- De 0.40 a 0.59 Moderada correlación
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación
- De 0.80 a 1.00 Alta correlación

3.7. Aspectos Éticos

La presente investigación para su realización se pidió a las instituciones educativas vinculadas la autorización correspondiente.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de las variables Gestión del Conocimiento y Cultura Evaluativa

Tabla 6

Variable Gestión del conocimiento

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válidos	Regular	14	23,3	23,3	23,3
	Bueno	43	71,7	71,7	95,0
	Muy bueno	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

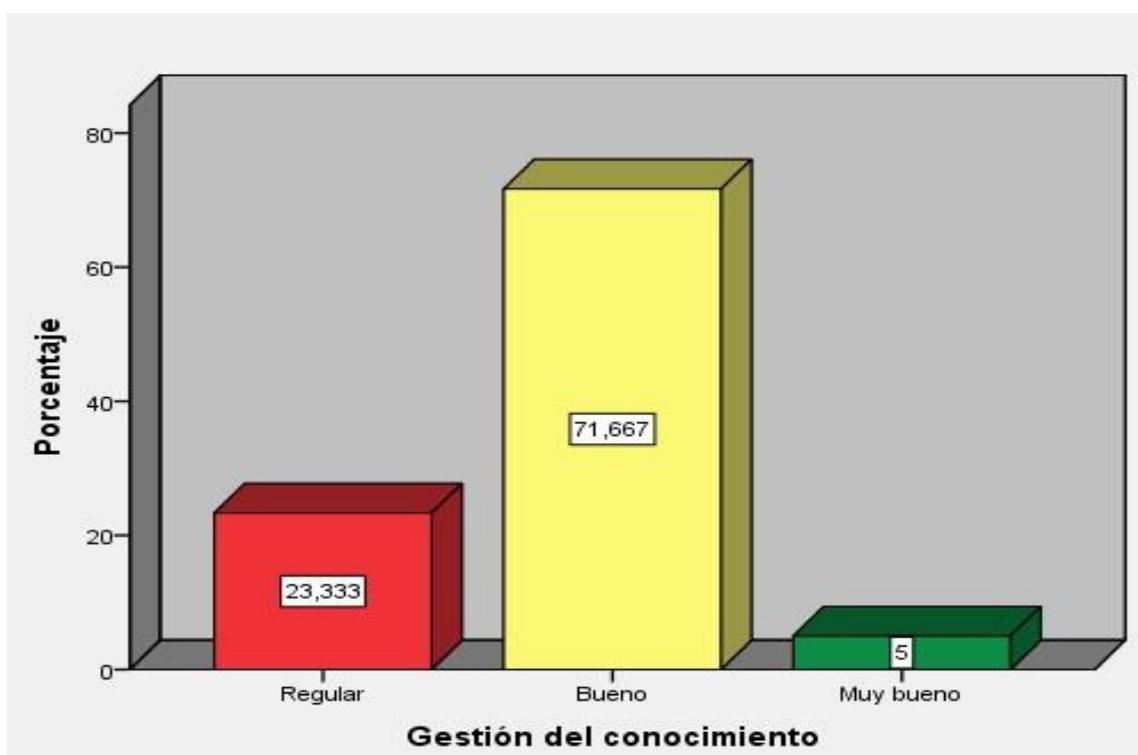


Figura 1: Variable Gestión del Conocimiento

Análisis e interpretación

De la tabla 6 y figura 1, se considera que el 71.6% de los docentes mencionan que en su institución educativa es bueno la Gestión del Conocimiento, el 23.3% es regular y sólo el 5% es muy bueno. De ello se asume que la mayoría de docentes considera que existe un adecuado desarrollo de la gestión del conocimiento.

Tabla 7

Cultura evaluativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Medio	29	48,3	48,3	48,3
os	Alto	28	46,7	46,7	95,0
	Muy alto	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

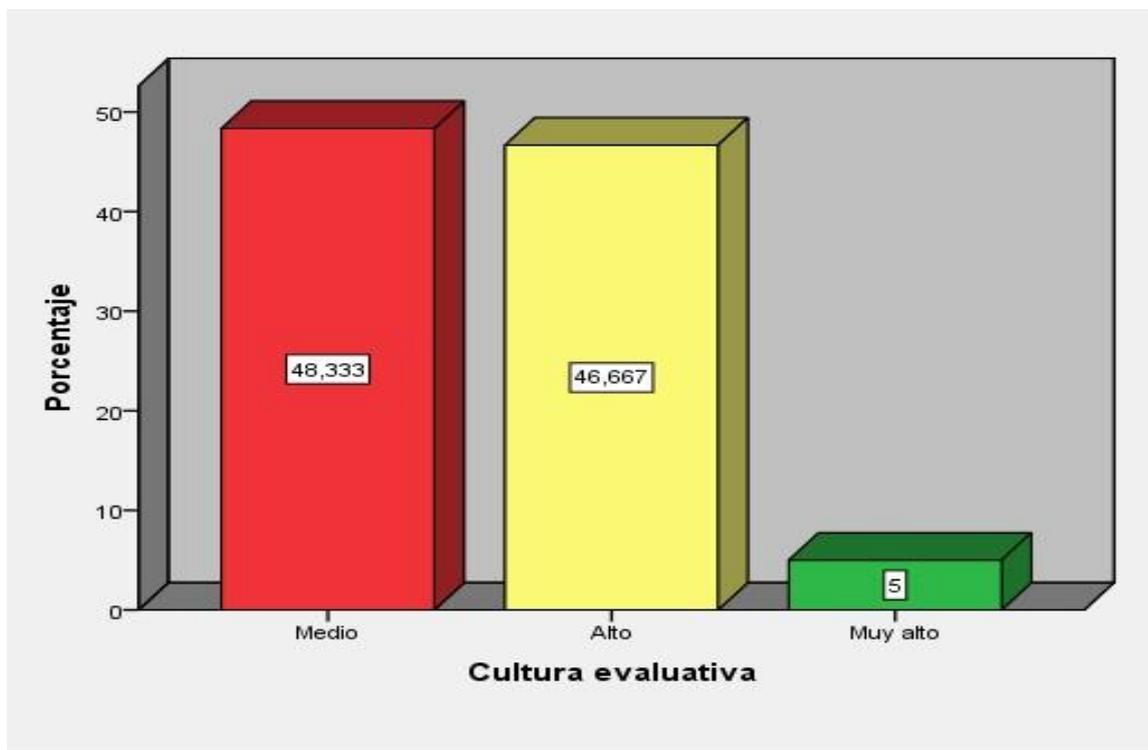


Figura 2: Variable Cultura Evaluativa

Análisis e interpretación

De la tabla 7 y figura 2, se considera que el 48.3% de los docentes mencionan que en su institución educativa es de nivel medio la forma como se implementan la cultura evaluativa, el 46.6% es alto y sólo el 5% que es muy alto. De ello se asume que la mayoría de docentes considera que es medianamente adecuado el desarrollo de la cultura evaluativa.

4.2. Resultados de las tablas cruzadas de las variables Gestión del Conocimiento y Cultura Evaluativa por objetivos

4.2.1. Tabla cruzada Gestión del Conocimiento y Cultura Evaluativa

Tabla 8

Tabla cruzada de Gestión del Conocimiento y la Cultura Evaluativa

			Cultura evaluativa			
			Medio	Alto	Muy alto	Total
Gestión del conocimiento	Regular	Recuento	14	0	0	14
		% del total	23,3%	,0%	,0%	23,3%
	Bueno	Recuento	15	28	0	43
		% del total	25,0%	46,7%	,0%	71,7%
	Muy bueno	Recuento	0	0	3	3
		% del total	,0%	,0%	5,0%	5,0%
Total	Recuento	29	28	3	60	
	% del total	48,3%	46,7%	5,0%	100,0%	

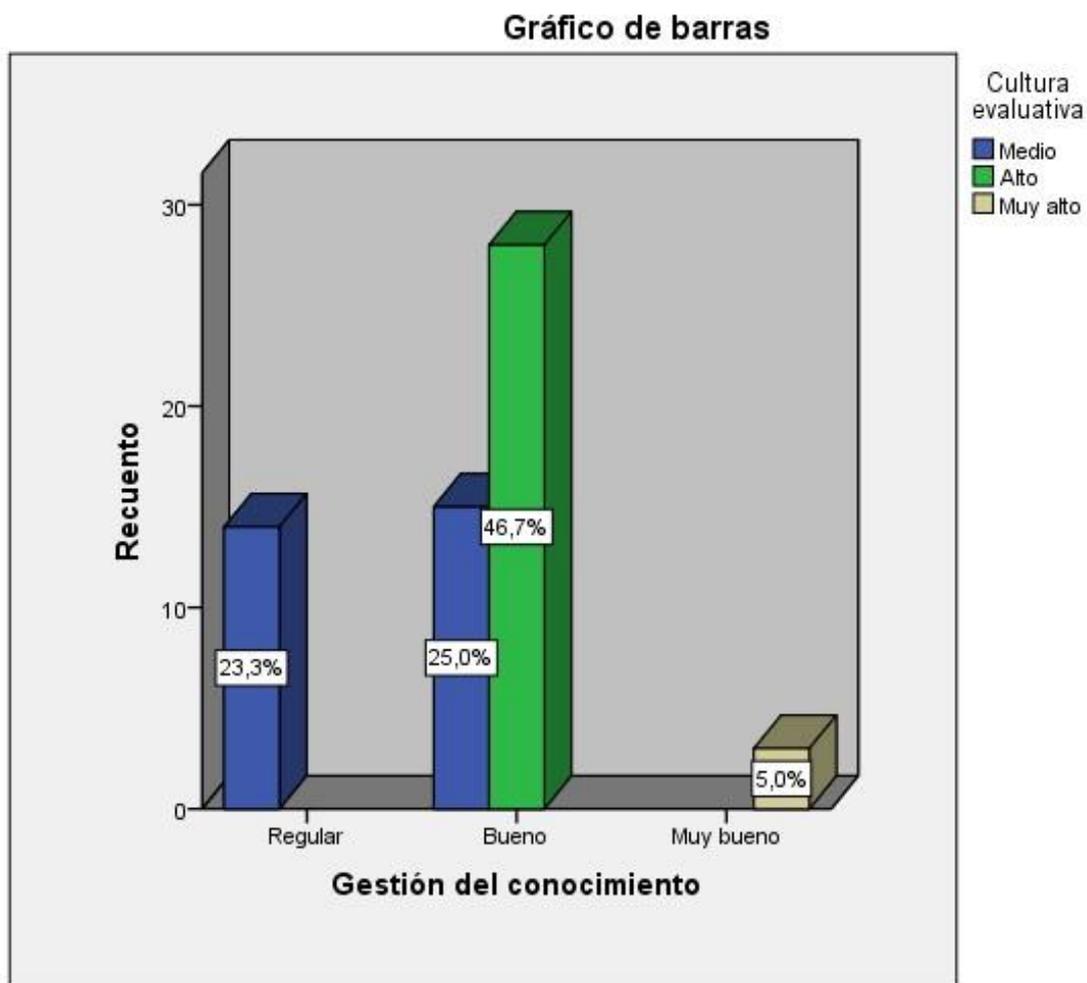


Figura 3: *Relación de la gestión del conocimiento y la cultura evaluativa*

Análisis e interpretación

Del análisis de la tabla 8, se observa que de los 14 encuestados que mencionan que es regular la gestión del conocimiento el 23.3% se encuentran en un nivel medio de cultura evaluativa, ninguno se encuentra en alto o muy alto.

De 43 encuestados que tiene buena gestión del conocimiento el 25.0% es medio la cultura evaluativa, el 46.7% mencionan que es alto y ninguno indica que es muy alto.

De 3 encuestados que tienen muy buena gestión del conocimiento ninguno considera que exista un nivel medio o alto de la cultura evaluativa, el 5.0% menciona que es muy alto.

4.3. Contrastación de la Hipótesis

Tabla 9

Correlaciones entre la Gestión del Conocimiento y la Cultura evaluativa

	Gestión del	Cultura
	conocimiento	evaluativa
Rho de Spearman	1,000	,649**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60
Cultura evaluativa	,649**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

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

De los resultados del análisis estadístico se observa un coeficiente de correlación $r=0.649$ entre la gestión del conocimiento y la cultura evaluativa. Este grado de correlación entre la gestión del conocimiento y la cultura evaluativa es positiva, y tiene un nivel de correlación alta.

Decisión estadística

La significancia de $p=0.000$ muestra que p es menor a 0.05 lo que permite señalar que la correlación es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Existe una correlación significativa entre las variables Gestión del Conocimiento y Cultura Evaluativa, obteniéndose una correlación alta de 0.649, que equivale al 64.9% de asociación y $p=0.00<0.05$, al respecto revisando a Letelier (2014) quien menciona que existe una alta asociación con el estadígrafo Rho de Spearman = 0.800 entre la forma como se gestiona el conocimiento y el desempeño laboral que tienen los docentes en la institución educativa de la muestra en estudio, y Zambrano y Ruso (2018) quienes mencionan que los conocimientos, no vienen hacer aquellos que son considerados acumulativos y definidos, sino los que formen parte de procesos relativos y abiertos, donde hallen un espacio la reflexión y la crítica, como actos que involucran la creación y el otorgamiento de sentido a lo que se piensa, se dice y se hace, por lo que es importante el desarrollo de una adecuada gestión de conocimiento el cual este alineado al desarrollo de la cultura evaluativa.

Existe una correlación moderada entre las variables Gestión del Conocimiento y Marco social, obteniéndose una correlación moderada de 0.494, que equivale al 49.4% de asociación y $p=0.00<0.05$. Al respecto Herrera y Ríos (2017) menciona la forma como se realiza la práctica de evaluación y también la pedagógica donde se debe integrarse y buscar que participen los escolares como agentes importantes para la transformación de la práctica pedagógica, dentro y fuera de la institución educativa, de esta manera se asume una valoración hacia un aprendizaje y creación del conocimiento potente y autentico.

Existe una correlación significativa entre las variables Gestión del Conocimiento y Marco institucional, obteniéndose una correlación alta de 0.717, que equivale al 71.7% de asociación y $p=0.00<0.05$. De acuerdo a Hurtado (2018) indica que el grado más constante del desempeño de los trabajadores del gobierno regional de Moquegua en el año 2017, regularmente competente; 55.8% de diligentes se encuentran en este nivel. Se identificó correspondencia y correlación mayor y significativa en la adquisición y/o gestionar el conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la muestra estudiada, esto implica que el conocimiento es

importante para el desarrollo de diversos aspectos como el caso del desempeño laboral que también está ligado a la evaluación.

Existe una correlación significativa entre las variables Gestión del Conocimiento y Marco individual, obteniéndose una correlación alta de 0.791, que equivale al 79.1% de asociación y $p=0.00<0.05$. Al respecto Zeña y Arévalo (2016) indica que gestionar el conocimiento debería realizarse basándose en el constructivismo pedagógico que se fundamenta en relación a cuatro pilares establecidos, los cuales son planear, este proceso se realiza a cargo de Rector de la universidad como líder; la búsqueda de gestionar conocimientos en base a recursos humanos, que son los verdaderos espacios como son los motores del desarrollo, el realizar aspectos de naturaleza investigativa para desarrollar la calidad, el monitorear y verificar el resultado en base a la medición, análisis y la mejora del proceso. Esto permite afirmar cuán importante es la manera como se deberá gestionar el conocimiento dentro de las organizaciones para así fortalecer el trabajo en general.

VI. Conclusiones

PRIMERO: Se determinó que existe una correlación significativa entre las variables Gestión del Conocimiento y Cultura Evaluativa, obteniéndose una correlación alta de 0.649, que equivale al 64.9% de asociación y $p=0.00<0.05$.

SEGUNDO: Se determinó que existe una correlación moderada entre las variables Gestión del Conocimiento y Marco social, obteniéndose una correlación moderada de 0.494, que equivale al 49.4% de asociación y $p=0.00<0.05$.

TERCERO: Se determinó que existe una correlación significativa entre las variables Gestión del Conocimiento y Marco institucional, obteniéndose una correlación alta de 0.717, que equivale al 71.7% de asociación y $p=0.00<0.05$.

CUARTO: Se determinó que existe una correlación significativa entre las variables Gestión del Conocimiento y Marco individual, obteniéndose una correlación alta de 0.791, que equivale al 79.1% de asociación y $p=0.00<0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: A los directores de las instituciones educativas del distrito de Lurín se debe de generar espacios para compartir actividades académicas extracurriculares que motiven el intercambio de ideas, opiniones de aspectos pedagógicos, culturales.

SEGUNDO: A los docentes de las instituciones educativas que se generen redes de apoyo o grupos de interaprendizaje donde se vea fortalecido el carácter de compartir información, generación de otros conceptos y como también validar las experiencias pedagógicas, para así se cree nuevos conocimientos y contribuyan a la cultura institucional.

TERCERO: A los directores que utilicen los medios informáticos como son el blog, Facebook, WhatsApp para difundir informaciones diversas en beneficio de los docentes en relación a aspectos de la evaluación formativa, sumativa, indicadores de logro institucionales con el propósito que se reflexione al respecto.

CUARTO: A los docentes en relación a la gestión del conocimiento y el marco individual que se realicen jornadas de utilización de instrumentos de evaluación, como también del desarrollo de la mediación y retroalimentación formativa.

REFERENCIAS

- Abanto. (2014). *Metodología de la investigación*. Lima: UCV.
- Alba, O. (2011). *Bases epistemológicas de la cultura de la evaluación educativa*. Vol 3, Nº 28 junio.
- Bolsegui, M., y Fuguet, A. (2006). Cultura de evaluación: Una aproximación conceptual. *Investigación y Postgrado*, Vol. 21 Nº 01.
- Bustelo, M. (2006). The Potential Role of Standards and Guidelines in the Development of an Evaluation Culture in Spain, . *Evaluation*, núm. 12, pp. 437–453.
- Capelleti, I. (2004). *Evaluación educativa. Fundamentos y Prácticas*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Castellanos, O. (2011). *Cuadernos de educación y de desarrollo*. La Habana: Vol. 3 Nº 28.
- Castro, L. (2005). *Cultura evaluativa* . México.
- Crossan, A. (1999). *knowledge work and organisations: an overview and interpretation*. Organization Studies: Vol. 16.
- Czarniawska, B. . (2014). *A Theory of Organizing*. Edward Elgar Publishing: Cheltenham. Segunda edición.
- Davenport, T.H. y Prusak, L. (2000). *Working knowledge: how organizations manage what they know*. USA: Harvard Business School Press.
- Delgado, K. (2007). Cultura evaluadora y calidad de la educación. *Revista de investigación San Marcos*, <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/download/4769/3842/>.
- Doan, E. (2010). La sociedad del conocimiento. . *La educación y la cultura de la evaluación*, 50-63.
- Downing, S. M. y Haladyna, T. M. (2004). *Validity threats: overcoming interference with proposed interpretations of assessment data*. Med Educ.
- Elola, N. y Toranzos, L. (2020, 06 12). *Evaluación educativa: una aproximación conceptual*. Retrieved from <http://www.oei.es/calidad2/luis2.pdf>
- Euforum. (1998). *Medición del Capital Intelectual. Modelo Intelect, IUEE*. Madrid: San Lorenzo del Escorial.

- Fallas, V. (2000). *Evaluación e implantación de un sistema de calidad en instituciones educativas*. San José: EUNED.
- Ferrer, G. y otros. (2002). *Estándares educativos*. Bogotá: Cooperativa editorial Magisterio.
- Fontalvo, T.J., Quejada, R. y Puello, J.G. (2011). La gestión del conocimiento y los procesos de mejoramiento. *ResearchGate*, Vol. 9 No. 1, págs. 80-87.
- Heritage, M. (2007). *La evaluación formativa en el aula*. Chile: Works.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. México: Trillas.
- Herrera, D. y Ríos, D. (2017). Educación ambiental y cultura evaluativa. Algunas reflexiones para la construcción de eco-consciencias. *revistas.uach.cl*, Vol. 43 núm. 1 389-403. doi:10.4067/S0718-07052017000100022.
- Honeycutt, J. (2001). *“Así es la Gestión del Conocimiento. Aprenda a planificar e implementar soluciones de gestión de conocimiento*. España: MacGrawHill.
- Hurtado, F. (2018). *Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional de Moquegua, 2017*. Moquegua-Perú.
- Lettelier, D. (2014). *Relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño del educador del Colegio Cordillera los Andes Comuna los Condes 2014*. Chile: Universidad Católica de Chile.
- Marchesi, A. y Martín, E. (1998). *Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio*. Madrid: Alianza .
- Martínez, F. (2013). Evaluación formativa en aula y evaluación a gran escala: hacia un sistema más equilibrado. *Revista electrónica de Investigación educativa*, <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/231>.
- Mendoza. (2019). *Cultura evaluativa y satisfacción percibida en los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Lima-Perú.
- Miller, M. D., Linn, R. L. y Gronlund, N. E. (2012). *Measurement and Assessment in Teaching* . USA: Pearson.
- Ministerio de Educación . (2016). *Curriculo Nacional*. Lima-Perú: MINEDU.

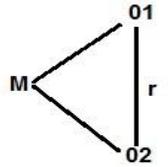
- Ministerio de Educación. (2020). *Norma Técnica de evaluación N° 094-2020*. Lima: MINEDU.
- Moreno, T. (2007). *La evaluación del aprendizaje: una vieja historia contada desde otra ventana*. México: Perspectivas y prácticas.
- Moreno, T. (2009b). *La evaluación del aprendizaje: una vieja historia contada desde la otra ventana*. México: UNAM-IISUE.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company*. New York: Oxford.
- Norcini, J., Anderson, B. y otros. (2011). *Criteria for good assessment: consensus statement and recommendations from the Ottawa 2010 Conference*. Ottawa: Med Teach.
- Obeso, C. (1998). *Homo Faber, homo sapiens. Estado de la Cuestión*. Barcelona: Bronce.
- Oblitas, B. A. (2018). *La Gestión del conocimiento y su influencia en el desarrollo de capacidades de razonamiento lógico matemático en estudiantes de primer grado de educación secundaria de la IE "Antonio Torres Araujo", Trujillo – 2017*. Lima-Perú.
- Ortega, I. (2013, 10 8). *Implementación de un sistema de gestión del conocimiento en una organización de desarrollo de proyectos de tecnologías de la información y comunicación*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/309457705>
- Pizarro, M., Fernandez, R. y Sousa, G.. (2000). *El emprendedor como motor de creación del conocimiento*. España: Universidad Pablo Olavide.
- Polanyi, M. (1967). *The tacit dimension*. New York: Doubleday.
- Riquelme, Claveros y Saavedra. (2018). *Sobre la gestión del conocimiento, un aspecto clave en la globalización*. Business.
- Rodríguez, A. (2011). *La implementación de la Gestión del Conocimiento*. México: Mg. Grill.
- Salazar. (2000). *La gestión del conocimiento y los procesos de mejoramiento*. Vol. 12, N° 34.
- Sánchez, M. y Delgado, L. (2017, 09 23). *Exámenes de alto impacto: implicaciones educativas*. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2016.12.001>

- Sanders, J... (1994). *The program evaluation standards*. California: SAGE Publications.
- Steib, N. (1999). *Gestión del conocimiento: algo más que información*. Training of development Digest.
- Stiggins y Dufour. (2009). *Maximizing the Power of formative assessment*. Delta Kappan.
- Vargas. (2010, 04 08). *Cultura de evaluación en instituciones educativas Scielo*. Retrieved from [http://www.scielo.org .mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000100004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000100004)
- Vilcapoma. (2017). La Gestión del conocimiento como estrategia metodológica en el aprendizaje de la matemática en los estudiantes del primer grado de secundaria de la Institución Educativa Edelmira del Pando de la UGEL 06-Ate – Vitarte. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1294>.
- Zambrano y Ruso. (2018). Paradigmas de evaluación de la gestión del conocimiento en las universidades. *Cofin Habana*, 130-143.
- Zeña, C.N. y Areválo, J.A. (2016). Modelo de gestión del conocimiento para mejorar la calidad de investigación científica en universidades del Perú. *UCV-HACER*, <https://doi.org/10.18050/ucv-hacer.v5i2.1615>.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título. Gestión del conocimiento y cultura evaluativa en las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problemas generales ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y cultura evaluativa en las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y cultura evaluativa en las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y cultura evaluativa en las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020.</p>	<p>V. de estudio 1: Gestión del conocimiento Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ● Crear y compartir conocimientos. ● Aplicación del conocimiento ● Diseño de conocimiento ● Implementación del conocimiento </p>	<p>Tipo: Básica – Descriptiva Diseño: No experimental, Correlacional</p>
<p>Problema Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ¿Cuál es la relación entre gestión del conocimiento en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020? ● ¿Cuál es la relación en el nivel de desarrollo de la cultura evaluativa en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020? ● ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y las dimensiones de la cultura evaluativa en las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020? 	<p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Determinar cuál es la relación significativa en la gestión del conocimiento en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020. ● Determinar cuál es la relación en el desarrollo de la cultura evaluativa en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020. ● Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y las dimensiones de la cultura evaluativa en las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020. 	<p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> ● La gestión del conocimiento en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020, es poco adecuado. ● El nivel de desarrollo de la cultura evaluativa en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020, es medianamente adecuado. ● Existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y las dimensiones de la cultura evaluativa en las instituciones educativas del distrito de Lurín-Lima, 2020. 	<p>V. de estudio 2: Cultura evaluativa Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ● Marco social ● Marco institucional ● Marco individual </p>	<div style="text-align: center;">  </div> <p>M: Muestra de docentes de las instituciones educativas. r: correlación entre dichas variables</p> <p>Población: 120 docentes del distrito de Lurín-Lima.</p> <p>Muestra: 60 docentes del distrito de Lurín-Lima. Muestreo no Probabilístico condicional.</p> <p>Técnicas e instrumentos: Encuesta/cuestionario</p> <p>Técnicas para el análisis de datos. SPSS, v.24 y EXCEL</p>

ANEXO 02: INSTRUMENTOS PARA LA INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO PARA DOCENTES SOBRE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Fecha: _____ Genero: Masculino () Femenino ()

INDICACIONES:

Marque con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta, sino servirá para conocer se gestiona el conocimiento en su institución educativa.

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS			
		N u n c a	A v e c e s	C a s i s i e m p r e	S i e m p r e
D1: CREAR Y COMPARTIR CONOCIMIENTOS					
01	Analiza de manera exhaustiva un conocimiento en particular.				
02	Asiste por voluntad propia a cursos organizados por su institución educativa, como oyente.				
03	Busca exhaustivamente información en internet sobre conocimientos vinculados a su labor docente.				
04	Consulta informalmente a expertos sobre conocimientos que requiere conocer.				
05	Lee sin recomendación previa libros relacionados a la labor que desempeña				
06	Publica en internet información relacionado a su trabajo o conocimientos para la formación laboral.				
07	Participa en reuniones con colegas para debatir y conversar diversos conocimientos sobre su formación profesional y o desempeño laboral.				
08	Registra su nombre en obras intelectuales de cualquier tipo, formato y soporte como autor o coautor.				
D2: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO					
09	Toma decisiones basándose en investigaciones sobre algún conocimiento en particular.				
10	Resuelve problemas basándose en información obtenida en taller, seminarios y otros que asistió				
11	Resuelve problemas usando en información obtenida del internet.				
12	Resuelve problemas basándose y situaciones que se le presenta basándose en la información obtenida en revista técnicas.				

13	Resuelve problemas de su actividad laboral basándose en información obtenida en instituciones de información estadística y otros de divulgación científica.				
14	Resuelve problemas de su actividad laboral con la ayuda de sus colegas.				
D3: DISEÑO DEL CONOCIMIENTO					
15	Es capaz de usar estrategias diversas para solucionar problemas cotidianos.				
16	Estudia un problema y plantea diferentes posibles soluciones al mismo.				
17	Contribuye con su conocimiento a disminuir las dificultades que se presentan en su institución				
18	Contribuye con sus ideas a disminuir los problemas de sus colegas.				
19	Saca el mayor provecho de las situaciones dificultosas que se le pudieran presentar para proponer ideas que las tenía pensadas.				
20	Genera diversas innovaciones frente a una situación de conocimiento que se le presenta.				
D4: IMPLEMENTACIÓN DEL CONOCIMIENTO					
21	Se siente comprometido con su institución educativa para generar nuevas ideas y que éstas puedan ser puestas en práctica.				
22	Desarrolla acciones de cooperación para desarrollar conocimientos dentro de su institución educativa.				
23	Ha realizado publicaciones sobre su institución educativa con fines de hacer conocer su trabajo y de sus colegas.				
24	Asume con responsabilidad y profesionalmente los encargos asignados.				
25	Promueve en su institución educativa la búsqueda de cooperación nacional e internacional para hacer publicaciones con fines educativos				

Gracias por su atención

CUESTIONARIO PARA DOCENTES SOBRE CULTURA EVALUATIVA

Fecha: _____

Genero: Masculino () Femenino ()

INDICACIONES:

Marque con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta, sino servirá para conocer se gestiona el conocimiento en su institución educativa.

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS			
		N u n c a	A v e c e s	C a s i s i e m p r e	S i e m p r e
D1: MARCO SOCIAL					
01	Considera que la evaluación y valoración de actividades realizadas en su institución permitirá la mejora continua.				
02	Conoce las normativas vigentes en materia de evaluación que permiten la mejora institucional.				
03	Conoce los indicadores de evaluación que se debe cumplir en la institución educativa para contribuir a cumplimiento de los compromisos de gestión.				
04	En su institución educativa se han analizado los criterios de evaluación que deben cumplir para ser una escuela de calidad.				
05	En su institución educativa se ha analizado la posibilidad de participar en el proceso de autoevaluación del SINEACE.				
06	Considera importante que los padres de familia reciban de manera periódica información sobre los logros y dificultades que se tiene a nivel institucional.				
07	Considera que es necesario el reconocimiento social de su institución educativa en base a la valoración de la calidad del servicio educativo que brinda.				
D2: MARCO INSTITUCIONAL					
08	En su institución educativa se ha planteado indicadores o criterios para valorar el cumplimiento de la misión institucional.				
09	En su institución educativa se ha planteado indicadores o criterios para valorar el cumplimiento de la visión institucional.				
10	En su institución educativa se ha planteado indicadores o criterios para analizar las amenazas y debilidades que puedan existir dentro de la organización.				
11	En su institución educativa se ha planteado indicadores o criterios para analizar las oportunidades y fortalezas que puedan existir dentro de la organización.				
12	Su institución educativa ha participado en algún proceso de acreditación y/o licenciamiento institucional.				

13	Su institución educativa ha realizado algún diagnóstico sobre las competencias laborales que tiene su personal docente y/o administrativo para potenciarlas mediante cursos y/o talleres.				
14	Su institución educativa promueve en las reuniones la participación de los miembros para la toma de decisiones institucionales.				
15	Su institución educativa promueve cursos, talleres y/o espacios para fortalecer la evaluación institucional y pedagógica.				
D3: MARCO INDIVIDUAL					
16	Considera importante para su formación profesional el desarrollo de cursos, talleres y/o espacios sobre evaluación formativa.				
17	Realiza instrumentos de evaluación que sean coherentes a la práctica pedagógica que realiza en el aula.				
18	Realiza de manera periódica valoración de los aprendizajes de los estudiantes que tiene asignado.				
19	Genera espacios para que sus estudiantes valoren sus aprendizajes y los incentiva cada vez a seguir superándose.				
20	Genera que sus estudiantes desarrollen ejercicios coherentes al plantearse criterios de evaluación y valoración en los diferentes aspectos de su vida.				

Gracias por su atención

ANEXO 03: CERTIFICADO DE LA VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:: Dr. SEBASTIÁN SANCHEZ DIAZ
DNI:09834807

Especialidad del validador: Metodólogo.

1

1 de Diciembre del 2020

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



Firma del Experto

Informante

ANEXO 04: PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Tabla 4

Rango para interpretar el coeficiente Alfa de Crombach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Tabla 5

Nivel de confiabilidad

Variable	Casos válidos	Alfa de Crombach
Gestión del conocimiento	60	0.793
Cultura evaluativa	60	0.828

De dichos resultados se considera que son altamente confiable los instrumentos.

ANEXO 05: PRINT DE LA PRUEBA DE FIABILIDAD DE SPSS

VARIABLE GESTION DEL CONOCIMIENTO

SPSS Statistics Visor - *Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado

- Log
- Log
- Análisis de fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: TODAS LAS VARIABLES
 - Título
 - Resumen de Estadísticos
- Log
- Análisis de fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: TODAS LAS VARIABLES
 - Título
 - Resumen de Estadísticos

```
RELIABILITY
/VARIABLES=V1 V1D1 V1D2 V1D3 V1D4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

RELIABILITY
/VARIABLES=V1D1 V1D2 V1D3 V1D4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] E:\2020_ARCHIVOS ESCRITORIO\judith_elisa\DATA_JUDITH.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	60	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,793	4

VARIABLE CULTURA EVALUATIVA

SPSS Statistics Visor - *Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado

- Log
- Análisis de fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: TODAS LAS VARIABLES
 - Título
 - Resumen de Estadísticos

```
RELIABILITY
/VARIABLES=D1V2 D2V2 D3V3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] E:\2020_ARCHIVOS ESCRITORIO\judith_elisa\DATA_JUDITH.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	60	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	3

ANEXO 06: BASE DE DATOS VARIABLE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

	CREA Y COMPARTE CONOCIMIENTOS								APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO						DISEÑO DEL CONOCIMIENTO						IMPLEMENTACION DEL C					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
1	4	4	4	4	4	1	3	1	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	1	4	1	
2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	1	4	4	
3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	
4	2	2	4	2	4	1	2	1	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	4	1	
5	4	4	3	2	2	2	4	1	2	4	2	2	3	2	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	1	
6	4	4	4	1	2	2	4	1	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	2	
7	2	3	4	2	3	1	3	1	3	3	3	1	2	4	4	4	4	2	2	2	4	3	1	4	1	
8	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	2	2	1	1	4	1	
9	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	
10	3	2	4	4	4	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	2	4	3	2	4	3	
11	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	
12	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	
13	3	3	4	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	1	4	2	
14	3	4	4	3	3	3	4	1	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	
15	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	
16	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	1	4	1	
17	2	4	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	4	2	
18	3	3	3	4	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	
19	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	2	
20	2	4	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	2	
21	3	4	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	4	1	
22	3	2	3	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	1	3	1	
23	3	4	4	3	3	2	3	1	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	1	4	1	
24	4	3	4	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	4	2	
25	3	4	4	3	4	1	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	1	4	1	
26	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
27	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	
28	4	2	4	2	3	1	2	1	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	
29	4	1	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	
30	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
31	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	1	4	2	
32	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2
33	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	4	3	2	4	2	
34	4	4	4	3	4	2	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	2	
35	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	
36	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	
37	2	4	4	2	2	1	2	1	2	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	1	4	4	
38	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	2	4	
39	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	
40	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	
41	2	4	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	2	
42	3	4	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	4	1	
43	3	2	3	2	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	1	3	1	
44	3	4	4	3	3	2	3	1	3	4	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	1	4	1	
45	4	3	4	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	4	2	
46	3	4	4	3	4	1	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	1	4	1	
47	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
48	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	
49	4	2	4	2	3	1	2	1	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	
50	4	1	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	
51	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
52	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	1	4	2	
53	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2
54	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	4	3	2	4	2	
55	4	4	4	3	4	2	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	2	
56	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	
57	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	
58	2	4	4	2	2	1	2	1	2	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	1	4	4	
59	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	2	4	
60	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	

VARIABLE CULTURA EVALUATIVA

	MARCO SOCIAL							MARCO INSTITUCIONAL							MARCO INDIVIDUAL						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	4	1	3	4	1	3	1	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	
2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4
3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4
4	4	1	2	4	1	2	1	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	
5	2	2	4	2	2	4	1	2	4	2	2	3	2	4	4	3	3	4	2	4	
6	2	2	4	2	2	4	1	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	
7	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	1	2	4	4	4	4	2	2	2	4	
8	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	2	2	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
10	4	2	3	4	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	2	4	
11	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
12	2	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	
13	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	
14	3	3	4	3	3	4	1	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	
15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	
16	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	
17	2	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	4	
18	2	1	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	
19	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	
20	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	
21	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	
22	3	1	3	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	
23	3	2	3	3	2	3	1	3	4	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	
24	1	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	3	
25	4	1	2	4	1	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	4	
26	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
27	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	
28	3	1	2	3	1	2	1	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	
29	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
31	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	3	4	3	4	
32	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
33	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	4	
34	4	2	4	4	2	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
35	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	
36	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
37	2	1	2	2	1	2	1	2	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
38	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	
39	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
40	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
41	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	
42	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	
43	3	1	3	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	
44	3	2	3	3	2	3	1	3	4	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	
45	1	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	3	
46	4	1	2	4	1	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	4	
47	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
48	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	
49	3	1	2	3	1	2	1	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	
50	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
52	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	3	4	3	4	
53	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
54	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	4	
55	4	2	4	4	2	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
56	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	
57	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
58	2	1	2	2	1	2	1	2	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
59	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	
60	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	

ANEXO 07: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1

Variable: Gestión del Conocimiento

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición ítems</i>
Variable 1 Gestión del conocimiento	La gestión del conocimiento se asocia con la gestión de factores que condiciona como son la naturaleza técnico-estructurales, también los aspectos que se asocian a situaciones socio-culturales, que tienen su impacto positivo dentro de la institución en relación a los resultados dentro de la institución, es importante las situaciones que se presentan cuando se ha desarrollado adecuadamente y en muchos casos en términos financieros y también los no financieros. (Nonaka, I., & Takeuchi, H., 1995)	En la presente investigación se considera la gestión del conocimiento de acuerdo a las dimensiones: Compartir y crear nuevos conocimientos, aplicación del conocimiento, diseño de la estrategia y la implementación de la estrategia.	Crear y compartir conocimientos	Interpreta y utiliza información de manera coordinada. Intercambia conocimientos nuevos con los demás Busca e incorpora nuevos conocimientos a sus actividades.	Nominal Nunca A veces Casi siempre Siempre
			Aplicación del conocimiento.	Promueve la filosofía del conocimiento en la gestión Aplica los retos y las oportunidades de la sociedad del conocimiento	
			Diseño del conocimiento	Usa estrategias para adquirir nuevos conocimientos e información. Manejo equilibrado de interrelacionar información.	
			Implementación del conocimiento	Maneja planes exitosos donde sea un líder visible Responsable en los encargos para generar cambios en los conocimientos.	

ANEXO 08: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2

Variable de estudio 2: Variable 2 Cultura Evaluativa

<i>Variable</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Valoración</i>
Cultura Evaluativa	<p>La cultura evaluativa dentro de la definición alude al desarrollo de la necesidad de evaluar de manera permanente. Para lo cual, evaluar es un proceso que tiene múltiples factores y es completo, con situaciones que comprende aspectos relacionados como visión, valores, formas de actuar, diversas rutinas, como el contexto organizacional y de necesidad social, mediante las experiencias que pasaron, como también situaciones presentes, teóricos, epistemológicos como también metodológicos. Bolseguí y Fuguet (2006)</p>	<p>La cultura evaluativa, de acuerdo a las dimensiones establecidas se abordará desde un aspecto institucional, en razón a ello se revisará el marco social, institucional e individual</p>	Marco social	<p>Tiene visión supra institucional de la evaluación.</p> <p>Revisa el marco legal, iniciativas nacionales e internacionales estandarizados que favorecen a la institución educativa.</p> <p>Conoce lo que piensan los padres de familia y la sociedad en general.</p>	<p>Nominal</p> <p>Nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>
			Marco institucional	<p>Considera importante la misión y visión institucional</p> <p>Participa en la evaluación interna y externa institucional</p> <p>Conoce sobre los procesos de acreditación y certificación.</p> <p>Participa en la toma de decisiones</p> <p>Tiene vinculación con aspectos</p>	

				relacionaos con la evaluación.	
			Marco individual	<p>Tiene una visión personal sobre cómo realizar el proceso de evaluación.</p> <p>Identifica a los agentes educativos en la institución educativa.</p> <p>Realiza prácticas concretas de evaluación del aprendizaje</p> <p>Recibe formación y utiliza su experiencia en las actividades institucionales.</p>	

ANEXO 09: RESULTADOS

Resultados descriptivos de las dimensiones de la Gestión del Conocimiento y Cultura Evaluativa

Tabla 10

Crea y comparte conocimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	20	33,3	33,3	33,3
	Bueno	37	61,7	61,7	95,0
	Muy bueno	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

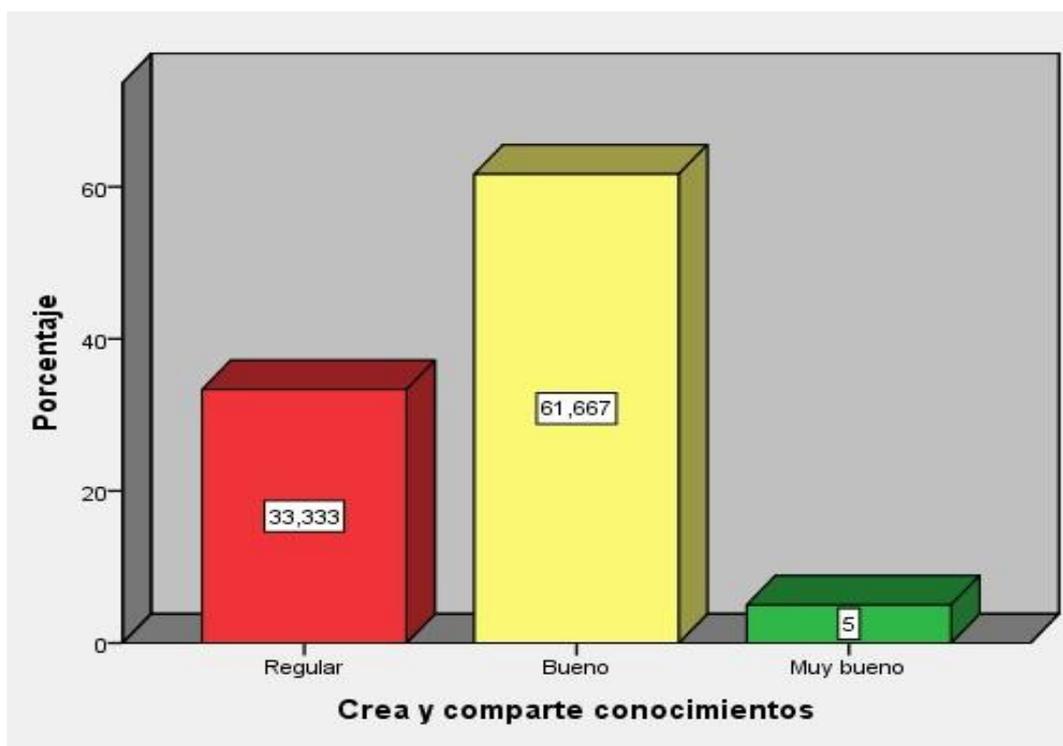


Figura 4: Dimensión Crea y Comparte Conocimientos

Análisis e interpretación

De la tabla 10 y figura 4, se considera que el 61.6% de los docentes mencionan que en su institución educativa es bueno el crear y compartir los conocimientos, el

33.3% es regular y sólo el 5% es muy bueno. De ello se asume que la mayoría de docentes considera que existe un adecuado desarrollo en relación a crear y compartir los conocimientos.

Tabla 11

Aplicación del conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	30	50,0	50,0	50,0
	Bueno	25	41,7	41,7	91,7
	Muy bueno	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

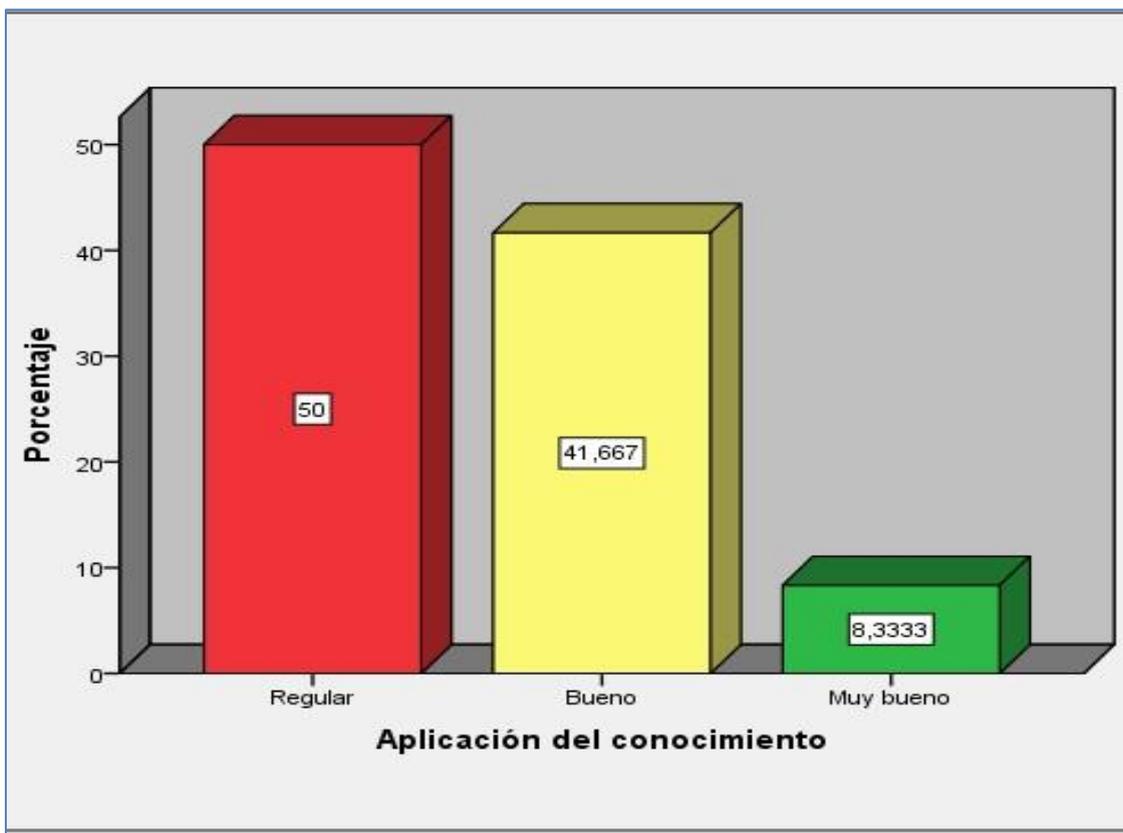


Figura 5: Dimensión aplicación del conocimiento

Análisis e interpretación

De la tabla 11 y figura 5, se considera que el 50.0% de los docentes mencionan que en su institución educativa es regular la forma como se aplican los conocimientos, el 41.6% es bueno y sólo el 8.3% es muy bueno. De ello se asume que la mayoría de docentes considera que es regular la aplicación de los conocimientos en sus actividades.

Tabla 12

Diseño del Conocimiento

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
<i>Válidos Regular</i>	11	18,3	18,3	18,3
<i>Bueno</i>	30	50,0	50,0	68,3
<i>Muy bueno</i>	19	31,7	31,7	100,0
<i>Total</i>	60	100,0	100,0	

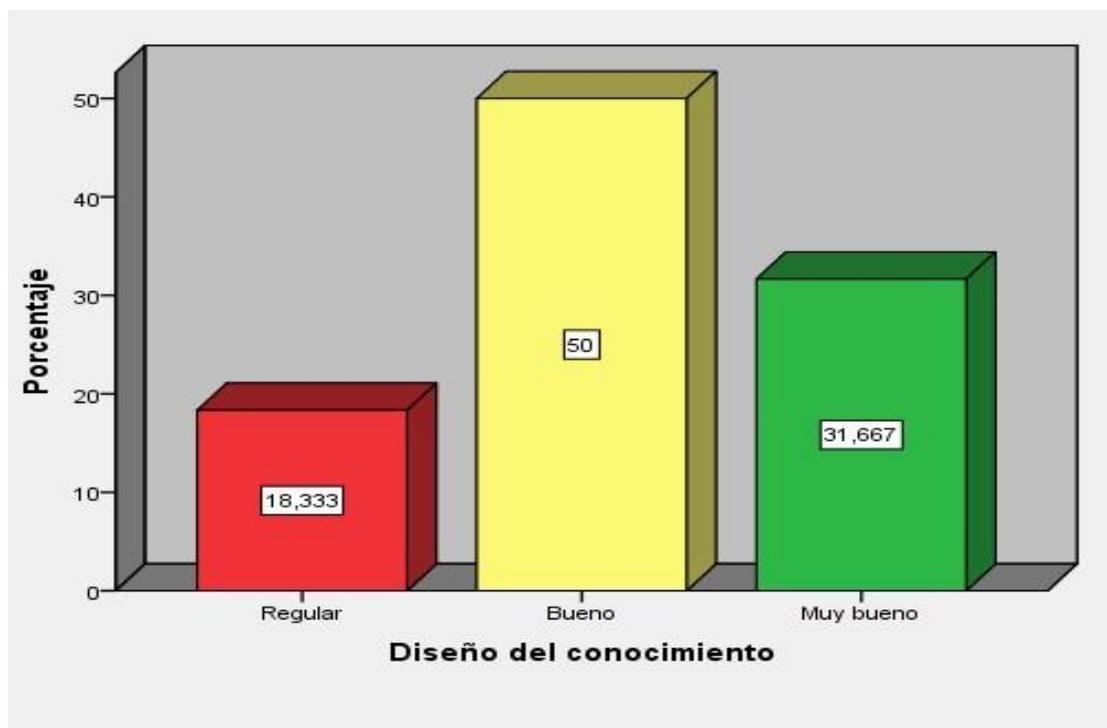


Figura 6 Dimensión Diseño del Conocimiento

Análisis e interpretación

De la tabla 12 y figura 6, se considera que el 50.0% de los docentes mencionan que en su institución educativa es bueno la forma como se diseñan los conocimientos, el 31.6% es bueno y sólo el 18.3% que es regular. De ello se asume que la mayoría de docentes considera que es bueno el diseño de los conocimientos.

Tabla 13

Implementación del conocimiento

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válid	Regular	10	16,7	16,7	16,7
os	Bueno	47	78,3	78,3	95,0
	Muy bueno	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

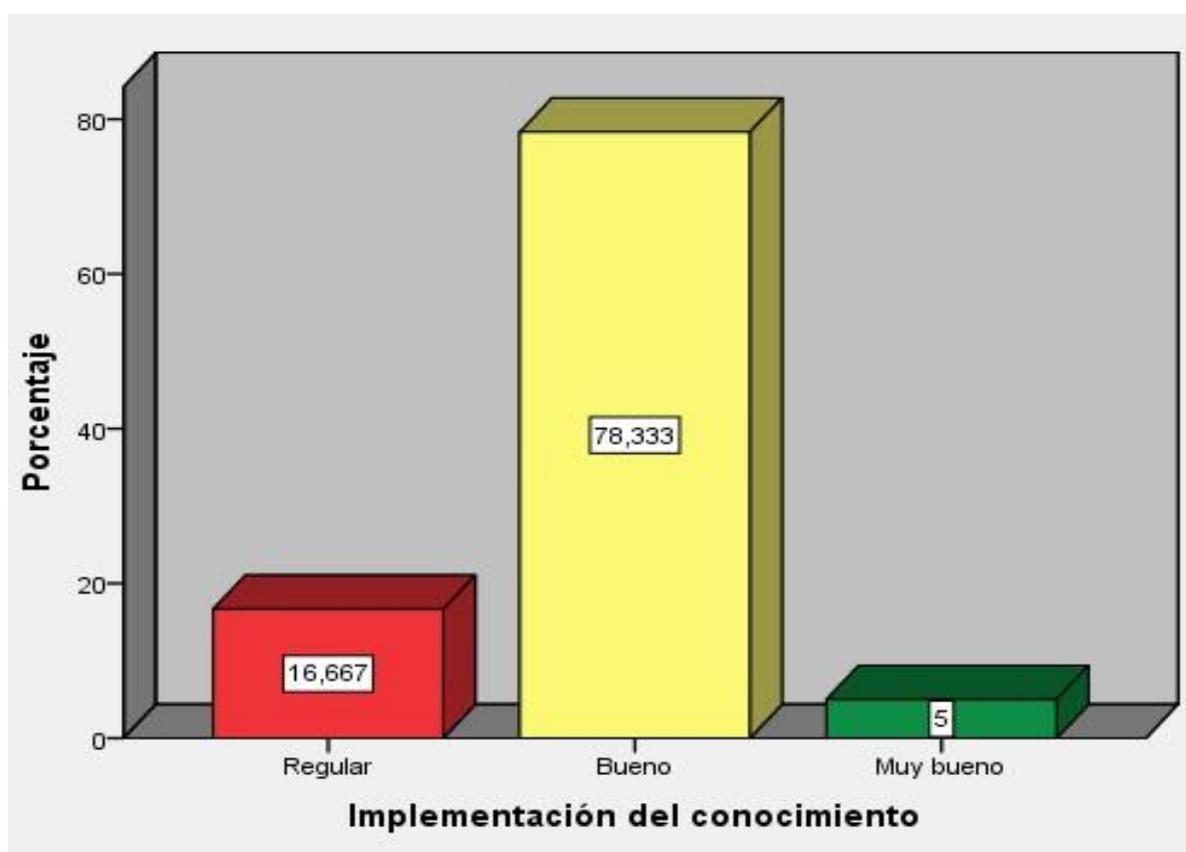


Figura 7 Dimensión implementación del conocimiento

Análisis e interpretación

De la tabla 13 y figura 7, se considera que el 78.3% de los docentes mencionan que en su institución educativa es bueno la forma como se implementan los conocimientos, el 16.6% es regular y sólo el 5% que es muy bueno. De ello se asume que la mayoría de docentes considera que es adecuada la implementación de los conocimientos.

Tabla 14

Cultura evaluativa

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válid	Medio	29	48,3	48,3	48,3
os	Alto	28	46,7	46,7	95,0
	Muy alto	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

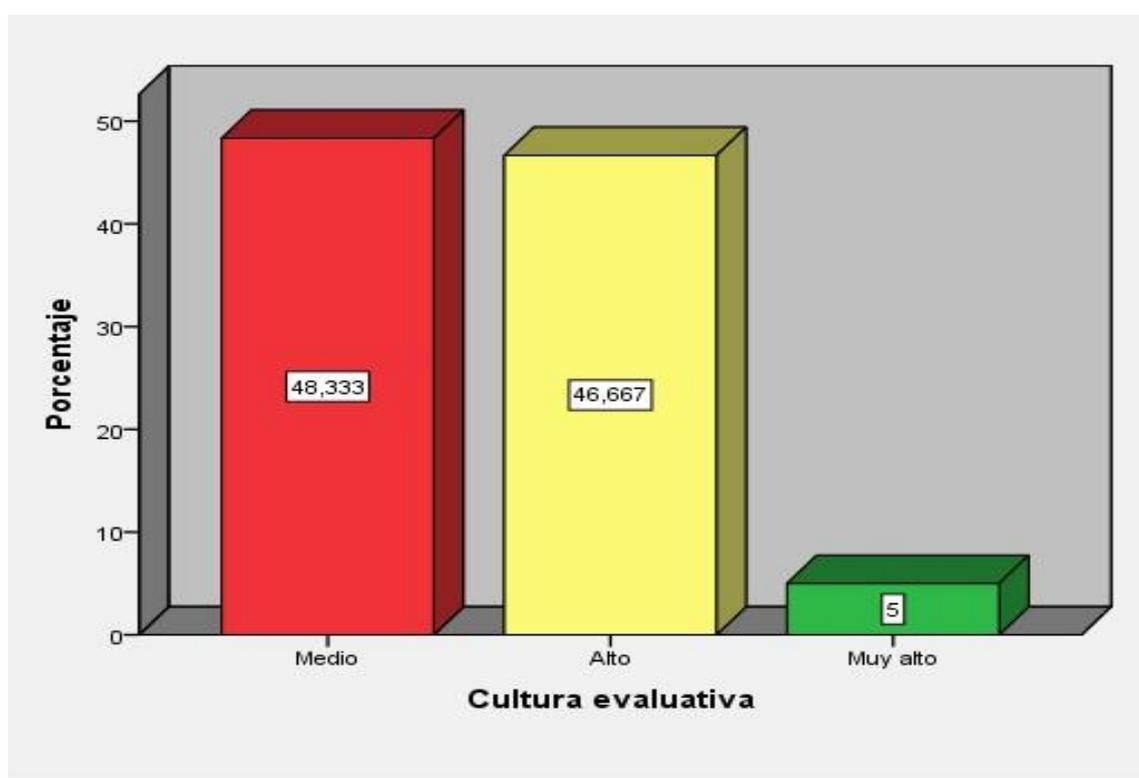


Figura 8 Variable Cultura Evaluativa

Análisis e interpretación

De la tabla 14 y figura 8, se considera que el 48.3% de los docentes mencionan que en su institución educativa es de nivel medio la forma como se implementan la cultura evaluativa, el 46.6% es alto y sólo el 5% que es muy alto. De ello se asume que la mayoría de docentes considera que es medianamente adecuado el desarrollo de la cultura evaluativa.

Tabla 15

Marco social

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válidos	Medio	37	61,7	61,7	61,7
	Alto	19	31,7	31,7	93,3
	Muy alto	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

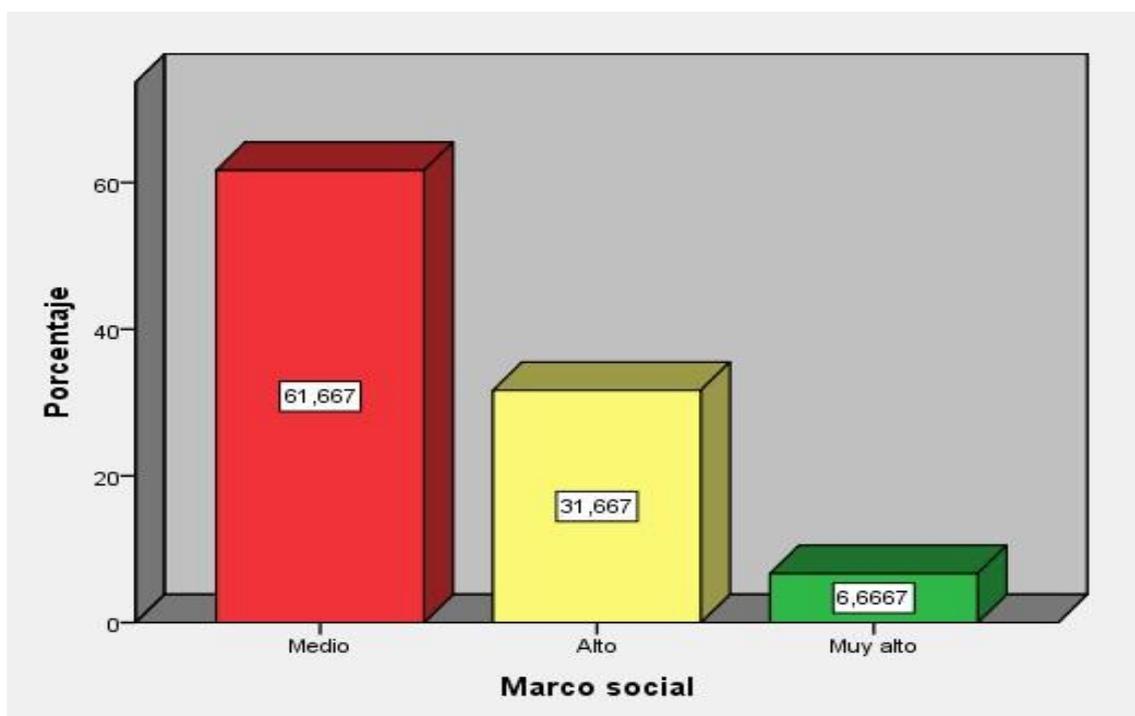


Figura 9 Dimensión Marco Social

Análisis e interpretación

De la tabla 15 y figura 9, se considera que el 61.6% de los docentes mencionan que en su institución educativa es de nivel medio la forma como se implementan el marco social de la cultura evaluativa, el 31.6% es alto y sólo el 6.6% que es muy alto. De ello se asume que la mayoría de docentes considera que es medianamente adecuado el desarrollo del marco social de la cultura evaluativa.

Tabla 16

Dimensión Marco institucional

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válid	Medio	20	33,3	33,3	33,3
os	Alto	33	55,0	55,0	88,3
	Muy alto	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

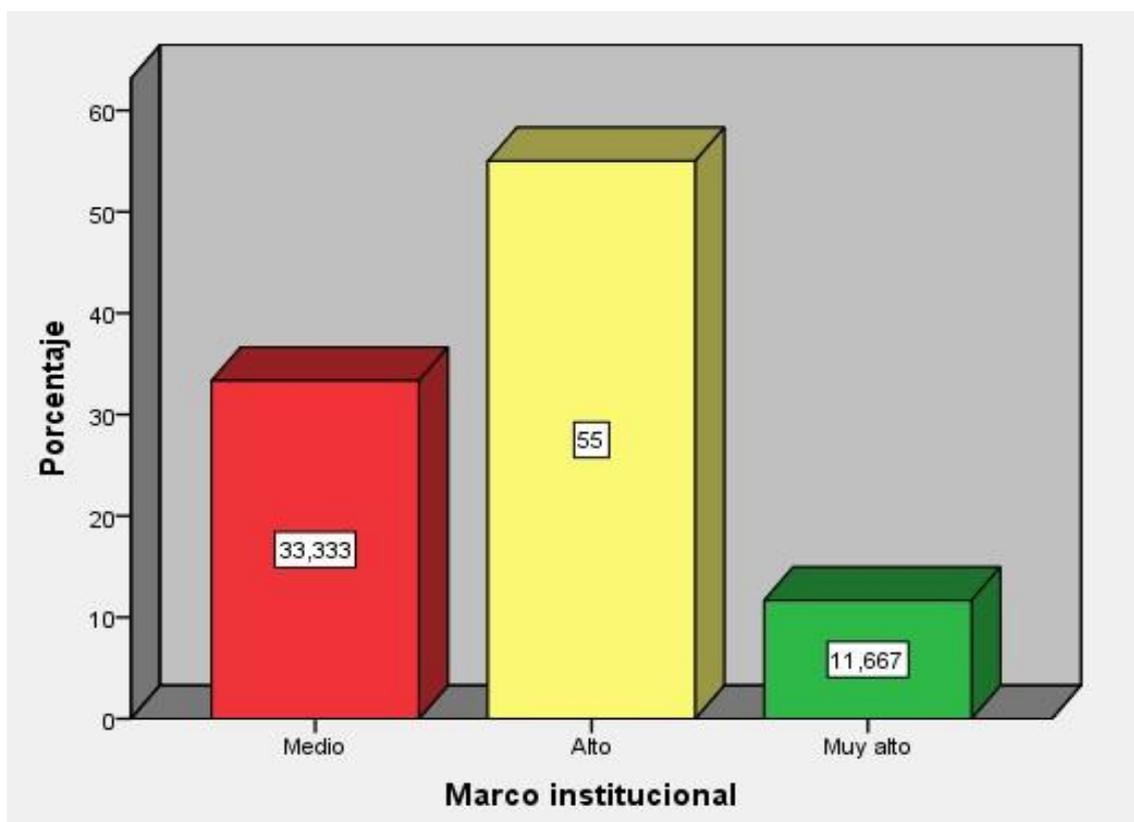


Figura 10 Dimensión Marco Social

Análisis e interpretación

De la tabla 16 y figura 10, se considera que el 55.0% de los docentes mencionan que en su institución educativa es de nivel medio la forma como se implementan el marco institucional de la cultura evaluativa, el 33.3% es alto y sólo el 11.6% que es muy alto. De ello se asume que la mayoría de docentes considera que es medianamente adecuado el desarrollo del marco institucional de la cultura evaluativa.

Tabla 17

Dimensión Marco individual

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válid	Medio	15	25,0	25,0	25,0
os	Alto	27	45,0	45,0	70,0
	Muy alto	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

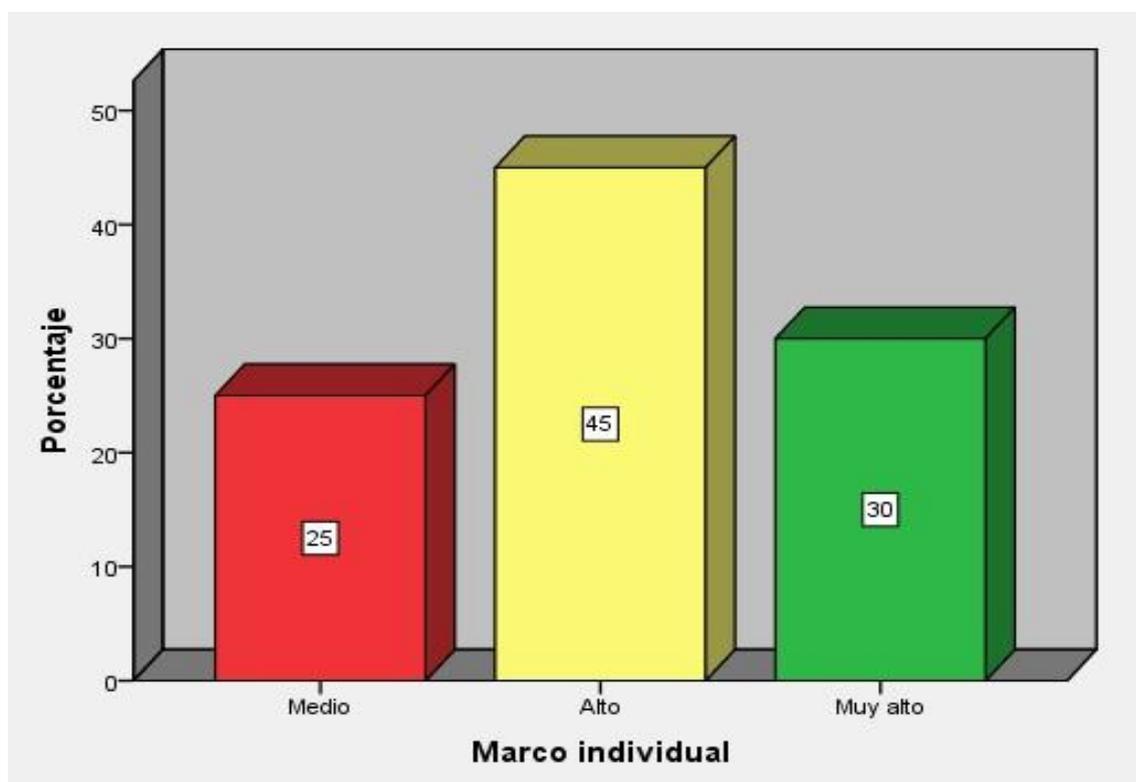


Figura 11 Dimensión Marco Individual

Análisis e interpretación

De la tabla 17 y figura 11, se considera que el 45.0% de los docentes mencionan que en su institución educativa es de nivel medio la forma como se implementan el marco individual de la cultura evaluativa, el 30.0% es alto y sólo el 25.0% que es muy alto. De ello se asume que la mayoría de docentes considera que es medianamente adecuado el desarrollo del marco individual de la cultura evaluativa.

Resultados de las tablas cruzadas de las variables Gestión del Conocimiento y Cultura Evaluativa por objetivos

A) Tabla cruzada Gestión del Conocimiento y Marco social

Tabla 18

Tabla cruzada de Gestión del Conocimiento y el Marco Social

			<i>Marco Social</i>			
			<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	<i>Muy alto</i>	<i>Total</i>
Gestión del conocimiento	Regular	Recuento	14	0	0	14
		% del total	23,3%	,0%	,0%	23,3%
	Bueno	Recuento	23	17	3	43
		% del total	38,3%	28,3%	5,0%	71,7%
	Muy bueno	Recuento	0	2	1	3
		% del total	,0%	3,3%	1,7%	5,0%
Total	Recuento	37	19	4	60	
	% del total	61,7%	31,7%	6,7%	100,0%	

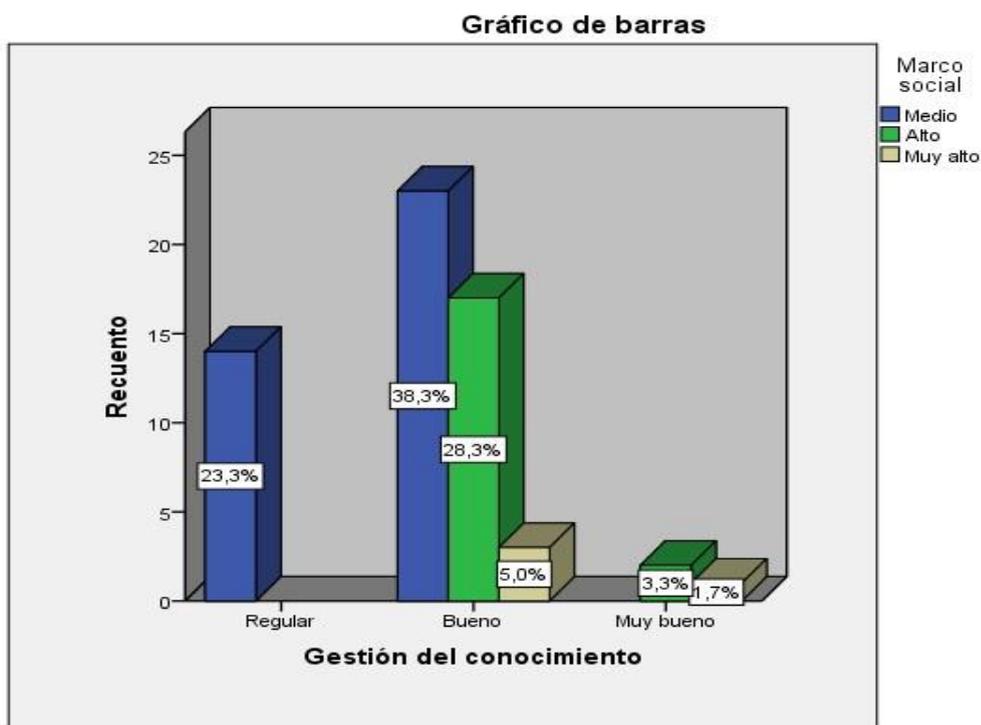


Figura 12 Relación de la gestión del conocimiento y marco social

Análisis e interpretación

Del análisis de la tabla 18, se observa que de los 14 encuestados que mencionan que es regular la gestión del conocimiento el 23.3% se encuentran en un nivel medio el marco social de la cultura evaluativa, ninguno se encuentra en alto o muy alto.

De 43 encuestados que menciona que es buena gestión del conocimiento el 38.3% es medio el marco social de la cultura evaluativa, el 28.3% mencionan que es alto y el 5.0% indican que es muy alto.

De 3 encuestados que tienen muy buena gestión del conocimiento ninguno considera que exista un nivel medio, el 3.3% que es alto el marco social de la cultura evaluativa, el 1.7% menciona que es muy alto el marco social.

B) Tabla cruzada Gestión del Conocimiento y Marco institucional

Tabla 19

Tabla cruzada de Gestión del Conocimiento y el Marco institucional

		Marco institucional			Total	
		Medio	Alto	Muy alto		
Gestión del conocimiento	Regular	Recuento	21,7%	1,7%	,0%	23,3%
		% del total	7	32	4	43
	Bueno	Recuento	11,7%	53,3%	6,7%	71,7%
		% del total	0	0	3	3
	Muy bueno	Recuento	,0%	,0%	5,0%	5,0%
		% del total	21,7%	1,7%	,0%	23,3%
Total		Recuento	20	33	7	60
		% del total	33,3%	55,0%	11,7%	100,0%

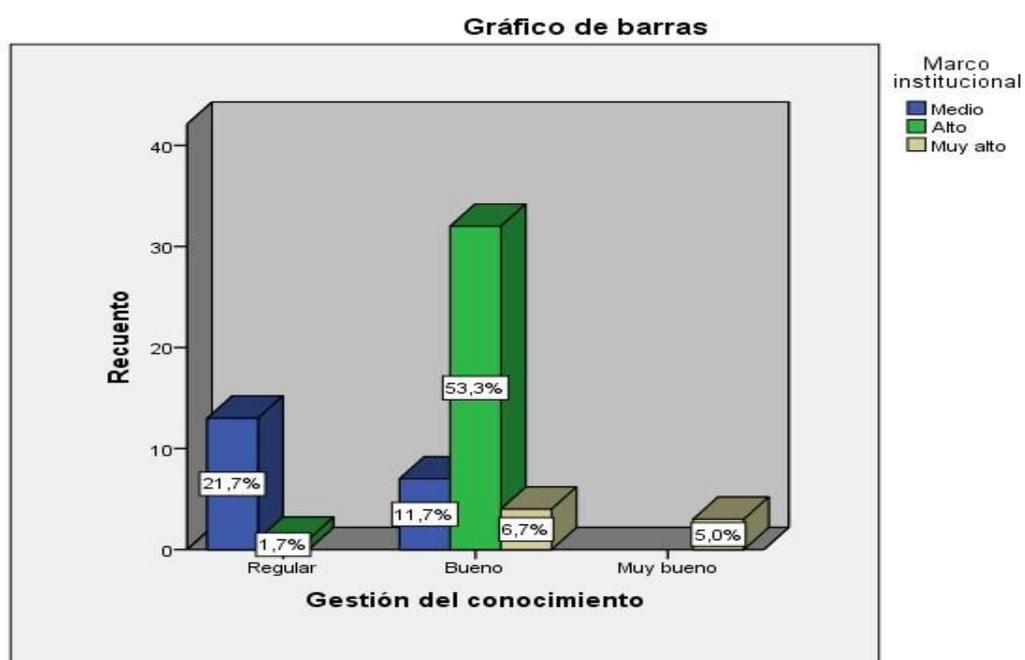


Figura 13 Relación de la gestión del conocimiento y el marco institucional

Análisis e interpretación

Del análisis de la tabla 19, se observa que de los 14 encuestados que mencionan que es regular la gestión del conocimiento el 21.7% se encuentran en un nivel medio el marco institucional de la cultura evaluativa, el 1.7% es alto y ninguno se encuentra en muy alto.

De los 43 encuestados que mencionan que es buena la gestión del conocimiento el 11.7% es en nivel medio el marco institucional de la cultura evaluativa, el 53.3% mencionan que es alto y el 6.7% indican que es muy alto.

De 3 encuestados que mencionan que hay muy buena gestión del conocimiento ninguno considera que exista un nivel medio y alto, el 5.0% que es muy alto el marco institucional de la cultura evaluativa.

C) Tabla cruzada Gestión del Conocimiento y Marco individual

Tabla 20

Tabla cruzada de Gestión del Conocimiento y el Marco individual

Gestión del conocimiento	Regular	Recuento	Marco individual			Total
			Medio	Alto	Muy alto	
		14	0	0		14
		% del total	23,3%	,0%	,0%	23,3%
	Bueno	Recuento	1	27	15	43
		% del total	1,7%	45,0%	25,0%	71,7%
	Muy bueno	Recuento	0	0	3	3
		% del total	,0%	,0%	5,0%	5,0%
Total		Recuento	15	27	18	60
		% del total	25,0%	45,0%	30,0%	100,0%

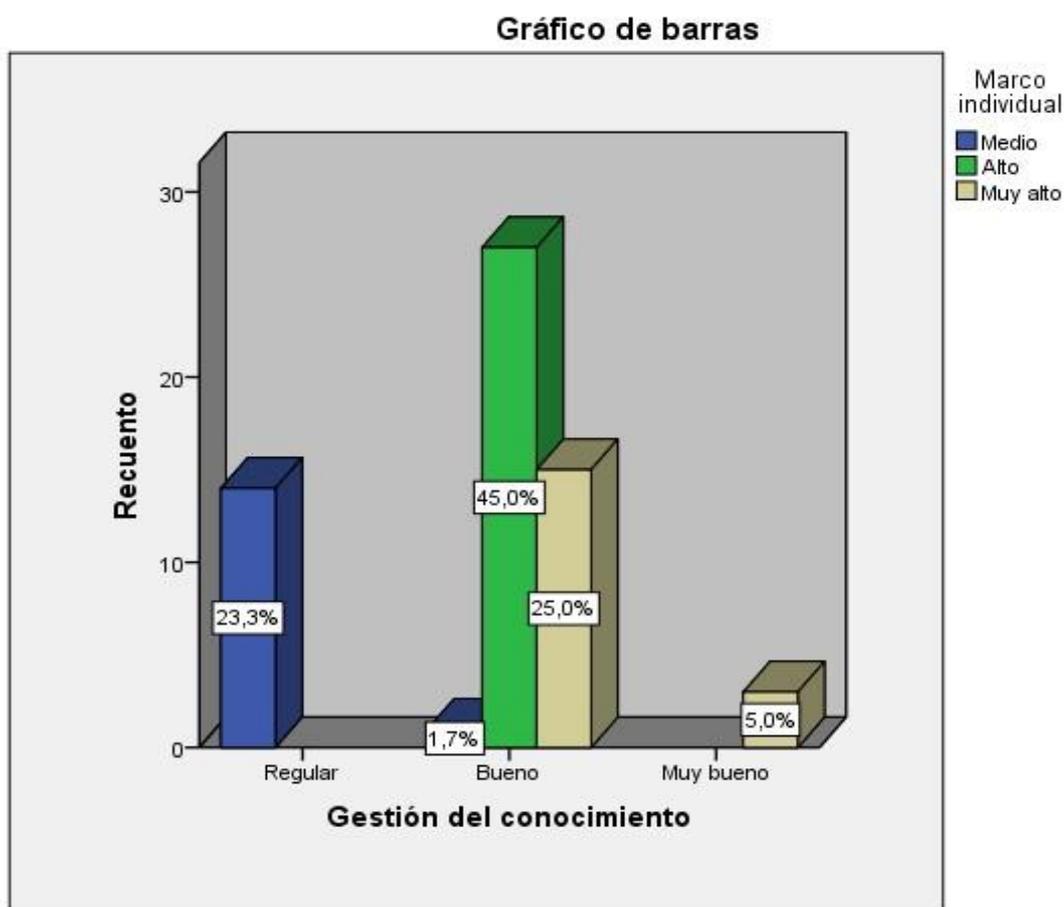


Figura 14 *Relación de la gestión del conocimiento y el marco individual*

Análisis e interpretación

Del análisis de la tabla 19, se observa que de los 14 encuestados que mencionan que es regular la gestión del conocimiento el 23.3% se encuentran en un nivel medio el marco individual de la cultura evaluativa y ninguno se encuentra en alto y muy alto.

De los 43 encuestados que mencionan que es buena la gestión del conocimiento el 1.7% mencionan que es un nivel medio el marco individual de la cultura evaluativa, el 45.9% mencionan que es alto y el 25.0% indican que es muy alto.

De 3 encuestados que mencionan que hay muy buena gestión del conocimiento ninguno considera que exista un nivel medio y alto y el 5.0% que es muy alto el marco individual de la cultura evaluativa.

Contrastación de la Hipótesis Específicas

Tabla 21

Correlaciones entre la Gestión del conocimiento y el marco social

		Gestión del conocimiento	Marco social
Rho de Spearman	de Gestión del conocimiento	1,000	,494**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
	Marco social	,494**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

De los resultados del análisis estadístico se observa un coeficiente de correlación $r=0.494$ entre la gestión del conocimiento y el marco social. Este grado de correlación entre la gestión del conocimiento y el marco social es positiva, y tiene un nivel de correlación moderada.

Decisión estadística

La significancia de $p=0.000$ muestra que p es menor a 0.05 lo que permite señalar que la correlación es moderada, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 22

Correlaciones entre la gestión del conocimiento y el marco institucional

		Gestión del conocimiento	Marco institucional
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Marco institucional	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

De los resultados del análisis estadístico se observa un coeficiente de correlación $r=0.717$ entre la gestión del conocimiento y el marco social. Este grado de correlación entre la gestión del conocimiento y el marco institucional es positiva, y tiene un nivel de correlación alta.

Decisión estadística

La significancia de $p=0.000$ muestra que p es menor a 0.05 lo que permite señalar que la correlación es significativa, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

