



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Acompañamiento pedagógico y gestión del conocimiento
en la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” de
Laredo, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Ibañez Flores, Dani Rosmeri (ORCID: 0000-0003-05681514)

ASESOR:

Dr. Iturria Huamán, Robert Alberto (ORCID: 0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mí esposo José Cruz por su apoyo incondicional, porque siempre está a mi lado respaldando mis decisiones y ayudándome a ser mejor persona cada día.

A mi querida hija Amaris Valentina quien es el motor y motivo de cada logro o meta a la que aspiro.

A mi madre Martha Flores y mis hermanos Lelis y Rober por su amor, cariño y porque siempre me impulsan a salir adelante.

A mi querido padre Amaro Ibañez que desde el cielo me cuida y guía mi camino todos los días.

Dani.

Agradecimiento

A los docentes que laboran en la Universidad donde realicé mis estudios de maestría, especialmente al Dr. Robert Alberto Iturria Huamán por su comprensión y asesoramiento en la ejecución del presente estudio.

La autora.

Índice de contenidos

| | Pág. |
|--|-------------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 21 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 21 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 21 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 22 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 22 |
| 3.5. Procedimientos | 23 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 24 |
| 3.7. Aspectos éticos | 24 |
| IV. RESULTADOS | 25 |
| V. DISCUSIÓN | 32 |
| VI. CONCLUSIONES | 38 |
| VII. RECOMENDACIONES | 39 |
| REFERENCIAS | 40 |
| ANEXOS | 46 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|-------------|
| Tabla 1. Relación entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento | 25 |
| Tabla 2. Análisis de la correlación entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento | 26 |
| Tabla 3. Nivel del acompañamiento pedagógico | 27 |
| Tabla 4. Nivel de las dimensiones de acompañamiento pedagógico | 27 |
| Tabla 5. Nivel de la gestión del conocimiento | 28 |
| Tabla 6. Nivel de las dimensiones de la gestión del conocimiento | 28 |
| Tabla 7. Relación entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en su dimensión formación-mentoría | 29 |
| Tabla 8. Análisis de la correlación entre el acompañamiento pedagógico y la formación-mentoría | 29 |
| Tabla 9. Relación entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en su dimensión adquisición | 30 |
| Tabla 10. Análisis de la correlación entre el acompañamiento pedagógico y la adquisición | 30 |
| Tabla 11. Relación entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en su dimensión comunicación | 31 |
| Tabla 12. Análisis de la correlación entre el acompañamiento pedagógico y la comunicación | 31 |

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo descriptivo y de diseño no experimental, correlacional con corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 66 docentes de educación básica regular, a quienes se le aplicó los cuestionarios para recoger información sobre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento. Para determinar la correlación entre las variables se empleó la prueba de Rho de Spearman, cuyos resultados fueron $Rho = 0.601$ con un valor de $p = 0.000$, rechazando la hipótesis nula y aceptado la hipótesis general de la investigación. Se concluyó que existe relación positiva moderada y de carácter significativo entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento. Por ello, es importante fortalecer a los docentes con nuevas estrategias del acompañamiento pedagógico a fin de generar condiciones para desarrollar de manera más eficaz los procesos de la gestión del conocimiento: mentoría, adquisición y comunicación manteniéndolos informados y capacitados para el desarrollo de un trabajo eficiente.

Palabras clave: Acompañamiento pedagógico, gestión del conocimiento, conocimiento tácito y conocimiento explícito.

Abstract

The current research study was the purpose to determine the real connection between the pedagogical accompaniment and the knowledge process in the “Antenor Orrego Espinoza” Educational Institution in Laredo, La Libertad región, 2021. This research had a descriptive and quantitative approach and correlative and non-experiemental design with a crosss purpose. The focus group was 66 teachers in the basic education who were applied the questionnaires to collect the findings about the the pedagogical accompaniment and the knowledge process. To determine the correlative connection between the two variables, we used the RHO of Spearman proof, so as results we had RHO – 0,601 with a score of $p= 0,000$, rejected the null hypothesis and accepting the general reasearch hypothesis. We could conclude that exist a positive and moderate relation and the meaningful relevance between the pedagogical accompaniment and the knowledge process. Soit was important to boost the teachers with innovative strategies of the pedagogical accompaniment to generate conditions to develop the effective way the knowledge process: Mentoring, communication acquisition, keeping trained and informed during the process of the effctive work.

Keywords: *Pedagogical accompaniment, the knowledge process, tacit knowledge and explicit knowledge.*

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en todo el mundo el tema de la calidad educativa cobra un gran interés, variables como el acompañamiento pedagógico y gestión del conocimiento han ganado relevancia en el debate de la mejora educativa. El acompañamiento pedagógico se propone recoger información de los resultados del quehacer docente y establecer espacios de reflexión que permitan la mejora permanente para lograr mejores aprendizajes en los estudiantes. Mientras que la gestión del conocimiento se sustenta en los procesos que siguen las diversas instituciones educativas para mejorar el trabajo en aula de los profesores y garantizar una educación de calidad valorando la difusión del conocimiento. En este sentido tanto el acompañamiento pedagógico como la gestión del conocimiento serían variables que guardarán relación en función a que ambas buscan mejorar los aprendizajes.

A nivel de Latinoamérica en las instituciones educativas, el acompañamiento pedagógico se ha convertido en un proceso sistemático y permanente donde los directivos que son los acompañantes de los docentes deben interactuar con ellos para impulsar la reflexión sobre su trabajo; es decir, para promover tanto el conocer lo que hay detrás del trabajo docente como la toma de decisiones para asumir la labor educativa responsablemente que garanticen la mejora de los aprendizajes desde una mirada integral, pero vemos que este proceso no está teniendo los resultados esperados dado la crisis educativa que experimentan los países de la región (Vezub & Allud, 2019). En lo referente a la gestión del conocimiento en las instituciones educativas de los países de Latinoamérica se puede afirmar que no está alcanzando los resultados esperados ya que no se da una efectiva transferencia del conocimiento que permita fortalecer las capacidades y competencias necesarias, así como garantizar un adecuado seguimiento, monitoreo, evaluación de la gestión y el desempeño de los actores educativos (Peluffo & Catalán, 2016).

En el Perú el actual sistema educativo ha sido declarado en emergencia, las políticas y reformas educativas implementadas en las últimas dos décadas no han dado los resultados esperados, las evaluaciones que miden la labor de los profesores y el nivel de aprendizaje de los estudiantes ponen en relevancia la crisis del sistema educativo. En lo concerniente a la estrategia el acompañamiento

pedagógico para elevar el desempeño de los profesores no se ha logrado la calidad y eficiencia esperada ya que los directivos no llegan a tener las competencias mínimas para ser acompañantes de los docentes y ejercer un liderazgo que promueve la reflexión y mejora de la labor docente (Ministerio de Educación, 2019). Por otra parte, en el Perú en las instituciones educativas en cuanto a la gestión del conocimiento, como componente de la modernización y actual contexto de las mismas no está teniendo un manejo adecuado llevando a altos costos, bajo rendimiento, decisiones pobres y brechas en el conocimiento (Rodriguez D., 2015).

En la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” ubicada en el distrito de Laredo, provincia de Trujillo, región de La Libertad en cuanto al acompañamiento pedagógico que los directivos realizan y acompañantes de la UGEL se ha podido constatar que este proceso no está fortaleciendo a los profesores como agentes que lideran el cambio y la innovación, además no está creando e institucionalizando los espacios que permitan la reflexión, evaluación y mejora constante necesarios para ejecutar una práctica pedagógica de calidad la que se verá reflejada en los aprendizajes de los estudiantes. En lo relacionado a la gestión del conocimiento se constata que los directivos encargados de ello no incentivan la capacitación del personal docente y demás formas que permitan la transferencia del conocimiento, por lo que hay un gran déficit en la innovación y el aprendizaje organizacional y en consecuencia poca mejora de los procesos que garanticen un servicio educativo de calidad que permitan el logro de los estándares de aprendizaje.

Por lo expuesto y después de caracterizar y describir el problema nace la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021?

La investigación se justifica teóricamente porque contribuye a desarrollar los fundamentos teóricos de las variables de estudio: del acompañamiento docente su conceptualización, enfoque, fases y dimensiones y de la gestión del conocimiento su conceptualización, modelos y dimensiones. De manera práctica la investigación se justifica porque va permitir brindar recomendaciones para la mejora del acompañamiento pedagógico mediante sus dimensiones: visita en el aula, grupos de interaprendizaje y talleres de formación, y para la mejora de la gestión del

conocimiento en sus dimensiones: formación-mentoría, adquisición y comunicación en la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza”. Y de manera metodológica la investigación se justifica porque sus resultados, conclusiones, técnicas e instrumentos se utilizarán de referencia para posteriores investigaciones que aborden la relación que existe entre las mencionadas variables de estudio.

La investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

En cuanto a los objetivos específicos se tiene: Identificar el nivel del acompañamiento pedagógico de los docentes de la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021. Identificar el nivel de la gestión del conocimiento de los docentes de la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021. Determinar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en su dimensión formación-mentoría en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021. Determinar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en su dimensión adquisición en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021. Determinar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en su dimensión comunicación en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

Y como hipótesis general de investigación se tiene: Existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021. Con respecto a las hipótesis específicas tenemos: Existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la formación-mentoría en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021. Existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la adquisición en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021. Existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la comunicación en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para desarrollar el presente trabajo de investigación fue necesario el análisis de antecedentes en los tres niveles. En un contexto internacional tenemos a:

Chávez y Henríquez (2020) en su tesis titulada “La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019”, para optar el grado de Magíster en la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador. Se tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral según opinión de los docentes. La metodología siguió un diseño correlacional descriptivo, fue básica y se encuestó a 260 profesores utilizándose como instrumento un cuestionario conformado por 28 preguntas. Se concluyó que existe una correlación de tipo positiva alta entre las variables: gestión del conocimiento y desempeño laboral motivo por el cual las autoridades que están a cargo de conducir la institución deben dentro de la administración organizativa realizar una gestión del conocimiento que permita contribuir a elevar el desempeño docente.

Mairena (2016) en su tesis “Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas”, para optar el título de maestría en la Universidad Nacional autónoma de Managua. Se estableció como objetivo establecer la relación entre las variables acompañamiento pedagógico y desempeño docente. La metodología se realizó siguiendo el enfoque cualitativo, contando con un diseño descriptivo correlacional, como instrumentos se utilizaron: el cuestionario y la guía de entrevista. Se concluyó que los docentes muestran un nivel alto de insatisfacción respecto al acompañamiento que reciben debido a que este se realiza sin una adecuada planificación lo les dificulta tener la certeza de sus aciertos y errores en el inicio de su labor pedagógica, por lo que se hace necesario que los directivos consensuen un plan de acompañamiento para que los profesores puedan empoderarse de las capacidades necesarias para afrontar con éxito su tarea educativa.

Cantillo y Calabria (2018), en su tesis titulada “Acompañamiento pedagógico: Estrategia para la práctica reflexiva en los docentes de tercer grado de básica primaria”, para optar el grado de magíster en educación en la Universidad de La

Costa en Barranquilla, Colombia. El objetivo era comprender la verificación académica como metodología para cambiar la práctica de la demostración en práctica inteligente en los educadores de 3er grado, consolidando la exploración instructiva, fomentando la práctica y la apariencia para trabajar con los estudiantes del tercer grado. El procedimiento depende del examen subjetivo que sigue la estrategia de investigación de la actividad. El examen se creó en cuatro etapas: atención plena, desarrollo agregado, uso del sistema de actividades y explicación. El ejemplo está compuesto por 9 educadores de tercer año. Utilizaron el procedimiento de percepción y la guía de percepción como instrumento. Se infirió que el posterior académico permitió a los educadores iniciar la práctica inteligente, a través del avance de la capacidad inteligente y la asignación del modelo R5 de práctica inteligente para cambiar la práctica instructora. Esta exploración le da a la teoría amplios datos hipotéticos sobre un procedimiento sumamente útil para la ejecución de la demostración de apoyo, además, plantea la actividad investigadora como una oportunidad de reflexión sobre la práctica cotidiana en la sala de estudio de la propia organización instructiva y crítica al refuerzo de desarrollo.

Bournissen (2017), en su tesis titulada "Modelo pedagógico para la facultad de estudios virtuales de la Universidad Adventista de La Plata, tesis de doctorado", para optar el grado de doctor en Tecnologías Educativas: E-learning y Gestión del Conocimiento en la Universitat de les Illes Balears, España. Para experimentar el instructivo junto a sus componentes constituyentes, se planeó un curso utilizando los componentes de las tres medidas y se educó para una reunión de estudiantes universitarios. La técnica fue fundamental a nivel esclarecedor, el ejemplo conformado por 24 instructores de la Universidad Adventista de La Plata, se planteó una encuesta sobre el modelo académico. De acuerdo con los resultados obtenidos de los resúmenes de similitudes, la reunión de especialistas y las reuniones con las fuentes, se tiende a constatar que el modelo académico propuesto se puede llevar a cabo a medida que se introduce, ya que los resultados obtenidos pueden considerarse sumamente agradables. Para que un curso sea considerado como un "modelo de coordinación", en la medida de lo posible, las cualidades deben ser más notables o equivalentes al valor 70. El cálculo se evalúa en general, y puede haber ejes debajo y otros sobre este cortar. Desde el EEVi, se debe trabajar de tal manera

que ninguno de los ejes esté por debajo del punto de ruptura, para mantenerse al día con la calidad en la interacción instructiva realizada por esta unidad académica.

Díaz, García y Legañoa (2018), en su tesis titulada "Modelo de gestión del acompañamiento pedagógico para maestro de primaria", para optar el grado de magíster en educación en la Universidad Camagüey "Ignacio Agramonte Loynaz" de Cuba. Tuvo como objetivo proponer un modelo de administración de respaldo instructivo para los maestros de grado. Entre las técnicas exactas usadas para la adquisición y manejo fáctico de la información y la investigación sobre las principales realidades que retratan la administración del respaldo académico, destacan los acompañantes: la revisión, la reunión, la percepción de los miembros, los estudios de socialización y el estándar de especialistas. Se utilizó una prueba de autoevaluación realizada con 25 expertos y se eligieron veinte (20), quienes cumplieron con cada uno de los prerrequisitos según los indicadores para medir el coeficiente de habilidades. Se infirió que el modelo depende de lo fundacional que se acerque más a la hipótesis configuracional integral, y de las metodologías hipotéticas esperadas. Estos destaparon, como grandes compromisos, la persona académica que supervisa la gestión, el trabajo de los jefes (amigos) se resignifica, las intercesiones que sostienen el tipo de ayuda requerida y las conexiones de la preparación no están realmente grabadas en piedra. El modelo retratado tiene un carácter sistémico y administrativo para la administración del respaldo académico de los educadores de nivel esencial.

En cuanto a las investigaciones realizadas en nuestro país que guardan relación con la investigación tenemos a:

Santa Cruz (2019) en su tesis titulada "Percepción docente sobre el acompañamiento Pedagógico en la IE "Divino Niño del Milagro" N° 11027, distrito de Eten - Chiclayo – Lambayeque, 2018", para optar el título de Magíster en educación en la Universidad de Piura. Se planteó como objetivo general determinar la percepción que tienen los profesores en lo concerniente al acompañamiento pedagógico que reciben de parte de los directivos. La metodología siguió un enfoque cuantitativo, un diseño descriptivo simple, contó con 33 docentes como parte de su muestra los cuales se les tomó un cuestionario. Llegando a concluir que el nivel del acompañamiento es alto al igual que sus dimensiones planificación,

clima, conducción y evaluación por lo que los docentes han mejorado en sus actividades que realizan durante el desarrollo de su práctica pedagógica.

Muro (2019) en su tesis titulada “Gestión del conocimiento y competencias profesionales en docentes de la Red 3 de la UGEL 3, Lima”, para optar el grado académico de magíster en educación en la Universidad San Pedro de Lima. Planteó como objetivo precisar la relación que se presenta entre las variables: gestión del conocimiento y las competencias profesionales de los profesores que forman parte de la UGEL 3. La metodología fue de tipo básica, tuvo un diseño descriptivo correlacional transversal, contó 74 docentes como parte de la muestra y utilizó como instrumento dos cuestionarios uno para cada variable de la investigación. Llegando a la conclusión de que existe entre las variables gestión del conocimiento y desarrollo de competencias profesionales una relación positiva de tipo moderada según la opinión de los docentes encuestados.

Gómez, Kanashiro y Reynaga (2017) en su tesis “Gestión del conocimiento en las Ugeles de Lima metropolitana”, para optar al grado académico de magíster en gestión pública en la Universidad del Pacífico de Lima. Tuvieron como objetivo realizar una comparación entre los sistemas de gestión del conocimiento de las Ugeles de Lima en base a los resultados proporcionados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir). La metodología fue básica y se desarrolló en base a un diseño descriptivo, trabajaron con una muestra conformada por 74 trabajadores de las áreas de gestión institucional y pedagógica, recogiendo la información a través de un cuestionario. Llegaron a concluir que la gestión del conocimiento en sus diferentes prácticas se encuentra en un nivel incipiente, así en lo relacionado a la localización y obtención del conocimiento hay un desarrollo de solo el 22%, mientras que en lo referente a la preparación y mentoría hay un avance del 18% y en lo relacionado a las estrategias y políticas de gestión del conocimiento el avance es de solo el 13% y en un nivel más inferior de avance está las prácticas de comunicación e información.

Silva (2017) en su tesis titulada “Acompañamiento pedagógico y su relación con el desempeño docente en la red educativa “Erasmus Lorenzo Flores Monsalve” – Cutervo”, para optar el grado académico de maestro en ciencias en la Universidad Nacional de Cajamarca. Tuvo como objetivo establecer la correlación que se da

entre las variables de estudio: acompañamiento pedagógico y desempeño docente. En cuanto a la metodología fue de tipo básica, siguió un diseño correlacional, contó con 33 docentes como muestra y para recolectar la información se aplicó dos fichas de observación. Llegó a concluir que se presenta una relación directa y significativa ($Rho=0,791$) entre las variables acompañamiento pedagógico y desempeño docente lo cual implica que, si hubo mejora en las variables de estudio.

Pacheco (2016) en su trabajo de investigación “El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016”, para optar el grado académico de magíster en ciencias de la educación, planteó como objetivo precisar qué relación existe entre el acompañamiento pedagógico que brindan los directivos y el desempeño laboral de los docentes. La metodología fue básica, contó con un diseño descriptivo correlacional, trabajó con 79 profesores como parte de su muestra y 6 directores a los cuales se les aplicaron como instrumentos dos test según la variable de estudio. Llegando a la conclusión que existe una relación directa y significativa entre las variables de investigación en las instituciones del distrito mencionado.

En cuanto a las investigaciones realizadas a nivel local que guardan relación con la investigación tenemos:

Varas (2019) en su tesis titulada “Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en la Institución Educativa “Juan Alvarado”- 81028, Otuzco 2019”, para optar el grado académico de maestro en educación. Planteó como objetivo determinar la relación que existe entre las variables: acompañamiento pedagógico y el desempeño docente según la opinión de los docentes. La metodología que se usó fue básica, que se desarrolló en base a un diseño descriptivo correlacional, contando con 44 docentes como parte de la muestra de estudio a los que se les tomó un cuestionario para el recojo de la información. Concluyó que entre las variables de estudio existe una correlación directa y positiva ($p<0.05$), por lo que si una variable mejora la otra también.

Agreda (2018) en su tesis titulada “El Acompañamiento pedagógico en la Práctica reflexiva en Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa, Trujillo 2018”, para alcanzar el grado académico de doctor en educación. Planteó como objetivo

general establecer la influencia del acompañamiento docente en la práctica reflexiva de los profesores. Se trató de una metodología básica, que siguió un diseño de tipo descriptivo correlacional, trabajando con 150 profesores como muestra a los que se les aplicó como instrumentos para recolectar los datos se aplicó dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio. Llegando a concluir que entre las variables de estudio existe una correlación directa y significativa de razón moderada ($Rho=0,562$).

Delgado (2021), en su tesis titulada “Acompañamiento Pedagógico Directivo y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Trujillo, 2021”, para optar el grado de maestro en Educación de la Universidad César Vallejo en Trujillo. Su objetivo fue decidir la conexión entre la orden de respaldo instructivo y la ejecución de la muestra en una Institución Educativa de Los Olivos, 2021. El trámite fue de tipo fundamental, se buscó datos sobre el tema de revisión, el plan fue no exploratorio, transversal seccional correlacional. La población de estadísticas estaba compuesta por 74 instructores; Se utilizaron dos encuestas, una sobre respaldo académico por mandato y la otra sobre ejecución, ambas cumplieron con las necesidades de legitimidad mediante juicio maestro y calidad inquebrantable, adquiriendo un 97,6% y un 88,7% de confiabilidad por separado. Se aplicó la prueba de conexión de Spearman Rho para decidir la conexión entre factores cuyo resultado fue el Rho de Spearman = .665, que mostró un grado moderado de relación y una p-estima 0,000. Se razonó que el mandato de respaldo educativo se identifica con la ejecución instructora, es decir que cuanto más prominente sea la orden respaldo académico, más destacable será la ejecución instructora.

Complementando estas ideas, en primer lugar, hablaremos de los fundamentos teóricos de la variable acompañamiento pedagógico tenemos:

Según Ministerio de Educación del Perú (2014), señala que el acompañamiento pedagógico es un conjunto de acciones de asesoría permanente en el cual un equipo especializado de profesionales brinda asistencia técnica y pedagógica a los profesores que le permitan mejorar y ser sujetos innovadores en su labor docente a través de la aplicación de diversas estrategias que permitan el involucramiento activo de los estudiantes y por ende lograr mejoras en sus aprendizajes. En tal sentido el acompañante debe ver al profesor acompañado como una persona que

infiere, aprende, convive y se desenvuelve en distintos escenarios que la vida le presenta (Hobod, 2018).

El acompañamiento pedagógico es un proceso permanente y sistemático en el cual un especialista asume la función de mediador interactuando con los directivos y docentes para lograr desarrollar una reflexión permanente sobre la práctica pedagógica, tomando las decisiones pertinentes que permitan lograr los cambios necesarios en la práctica pedagógica, para que los estudiantes desarrollen sus competencias de un modo integral (Ministerio de Educación, Resolución Viceministerial N° 028-2019)

Según el Consejo Nacional de Educación (2017) indica que el acompañamiento pedagógico tiene como fin primordial potenciar las capacidades y actitudes de los educadores en un clima de diálogo, empatía y confianza. Por lo que el acompañante tiene que establecer con el docente una relación positiva donde pueda fluir el intercambio de saberes y experiencias de la práctica pedagógica (Diaz, 2016). Si esto se cumple los educadores tomarán las medidas más adecuadas para desarrollar en los estudiantes aprendizajes que movilicen la aplicación de competencias y habilidades para la vida (Robalino 2005).

El acompañamiento pedagógico, es una estrategia dirigida a fortalecer la labor pedagógica de los profesores y elevar la calidad educativa de los estudiantes. Por lo que debe garantizar el desarrollo de los dominios del desempeño docente en base a una reflexión autónoma y crítica de la labor educativa. En este sentido implica una gran responsabilidad compartida entre los especialistas, directivos y docentes quienes deben establecer una comunicación permanente en el cual se diseñen acciones de mejora y se innoven estrategias que permitan brindar un mejor servicio educativo (Dirección de Servicios Educativos - DISER, 2019).

Ocando (2017) en su teoría sobre el acompañamiento pedagógico considera que este presenta como fines primordiales: Mejorar las competencias de los directivos y profesores capacitándolos para que sean agentes del cambio y ejerzan un liderazgo que les permita transformar su labor educativa en base al desarrollo de proyectos innovadores. Crear las condiciones en las instituciones donde se encuentren espacios de reflexión permanente e innovación de la práctica pedagógica. Desarrollar una cultura organizacional e institucional de formación

permanente que en base a la misión y visión de la institución oriente sus acciones a la obtención de la excelencia en cuanto a sus resultados.

Por su parte Gento (2015) en su teoría sobre el acompañamiento pedagógico considera que este se desarrolla en base a los siguientes principios: Humanista, ya que se centra en incentivar la formación y desarrollo tanto personal, social y profesional de los directivos y docentes los cuales deben contar con las competencias necesarias para afrontar el reto de educar en una sociedad compleja y globalizada. Además, Integrador e inclusivo, ya que el acompañamiento pedagógico toma en cuenta a todos los responsables de la labor educativa sin discriminación alguna buscando optimizar sus competencias. También el Valorativo, ya que permite el establecimiento de relaciones de diálogo permanente y la formación de grupos de interaprendizaje en los cuales la interacción se desarrolla en base a valores. Finalmente, el Democrático, ya que compromete la participación de todos los responsables de la labor educativa en donde se respeta la libertad de pensamiento, de opinión y se toma decisiones en base a un consenso.

Asimismo, Vezub y Alliaud (2019) en su teoría sobre el acompañamiento pedagógico consideran que es un proceso de interacción en el cual los acompañantes, directivos y docentes intercambian propuestas para mejorar e innovar en cuanto al desarrollo de estrategias pedagógicas y didácticas las cuales deben además contextualizarse a la realidad de los estudiantes para poder hacer frente a las necesidades y exigencias del ambiente en el cual se desarrolla el hecho educativo.

Por lo tanto, el programa de formación docente con acompañamiento pedagógico del Ministerio de Educación (2019) tiene en cuenta a las siguientes fases: Fase de Sensibilización; en esta etapa inicial del proceso se motiva y se compromete a los docentes a desarrollar las actividades que forman parte del acompañamiento pedagógico, logrando que tomen conciencia de la necesidad de mejorar sus competencias docentes y de innovar en su práctica pedagógica. También menciona a la fase de desarrollo; en esta etapa tiene lugar los procesos de diagnóstico y ejecución. En el diagnóstico a partir de la observación del trabajo docente y del análisis de los resultados de los estudiantes se determina las fortalezas y debilidades de la labor del profesor y en base a ello se realiza una reflexión. Luego

de ello se elabora un plan de acompañamiento pedagógico el cual deberá ser flexible para tener los reajustes pertinentes, de acuerdo a los avances y dificultades que se presenten. Y la fase final o de cierre: Aquí se debe realizar un balance de los logros en relación a los desempeños que se propuso mejorar, mediante un diálogo la acompañante incentiva que los profesores acompañados se autoevalúen e identifiquen cuáles son sus avances y dificultades comparando los resultados del inicio, así como la forma como se dio la ejecución y los resultados finales.

Además, el Ministerio de Educación (2017) y autores como García (2018) y Aponte (2019) consideran que el acompañamiento pedagógico se presenta en base a los siguientes enfoques: Enfoque crítico reflexivo: Es fundamental que como parte del acompañamiento pedagógico el docente realice una reflexión crítica en cuanto a las estrategias y formas de enseñanza que aplica para determinar si estas le permiten lograr los resultados que se ha propuesto. Sin una mirada crítica de su labor no es posible valorar objetivamente sus aciertos y errores por lo que los acompañantes pedagógicos tienen la tarea de promover en los docentes la reflexión crítica (Román 2015).

En el acompañamiento pedagógico, la mediación por parte del acompañante es fundamental ya que el profesor que se encuentra laborando espera mejorar en su práctica pedagógica contando para ello con un profesional líder que le pueda guiar en ello en base al diálogo y la confianza. En consecuencia, se busca que el acompañamiento pedagógico permita que los docentes desarrollen de manera autónoma una formación y mejora permanente logrando mejores aprendizajes en sus estudiantes e instituciones fortalecidas que logran resultados óptimos (García, 2018).

Mientras que el enfoque interdisciplinario, implica que el acompañamiento pedagógico permite compartir los diferentes conocimientos y prácticas que están entrelazados. En este sentido se busca mejorar en la práctica pedagógica utilizando para ello las distintas experiencias, conocimientos, puntos de vista, saberes y opiniones que guardan una relación con el fin primordial que es proporcionar una educación de calidad para los estudiantes (Ministerio de Educación, 2017)

Además, este enfoque va a permitir desarrollar los procesos de actualización, diversificación y contextualización para responder por un lado con pertinencia a los

intereses y necesidades de aprendizaje que presentan los estudiantes y por otra parte el acompañado logra tener una mayor claridad epistemológica de la función del conocimiento y de las implicancias de orientar su práctica pedagógica mediante el conocimiento interdisciplinario (Aponte, 2019, pág. 25).

El enfoque cooperativo, el éxito del proceso del acompañamiento depende de la relación cordial, de respeto y la confianza que se establezca entre el acompañante y docente acompañado. Por eso es de suma importancia que se desarrollen valores como la tolerancia y la empatía que permita una comunicación asertiva bajo una lógica de aprendizaje mutuo (Ministerio de Educación, 2017).

En cuanto a las estrategias del acompañamiento pedagógico se considera según el Ministerio de Educación (2019) las siguientes: Visita en aula, guarda relación directa con la observación del desarrollo de la actividad de aprendizaje, para lo cual se utilizan diferentes instrumentos como el cuaderno de campo, el cual permite registrar de manera puntual y objetiva cada una de las situaciones que se dan durante la ejecución de la actividad de aprendizaje. Otros instrumentos para observar lo que acontece en el aula son las rúbricas las cuales describen una serie de prácticas docentes graduadas según niveles progresivos de desempeño. A partir del recojo de información mediante los instrumentos descritos se procede mediante el diálogo a realizar la reflexión de la práctica pedagógica y la respectiva retroalimentación para una mejora significativa. Cada visita que el acompañante realice al aula debe tener una duración como mínimo de cuatro horas de las cuales dos deben ser de observación y recojo de información y las otras dos de retroalimentación efectiva en la cual se incluye el diálogo crítico reflexivo y las propuestas de mejora.

Los Grupos de interaprendizaje [GIA], el objetivo de estos grupos es intercambiar conocimientos, experiencias y saberes para mejorar la práctica pedagógica. Se constituye en una estrategia pertinente que compromete a los docentes a desarrollar un aprendizaje cooperativo llegando a proponer planes para mejora de la labor educativa tanto individual como de manera colectiva. Por otra parte, los grupos de interaprendizaje toman como base la información recogida durante las visitas a aula, la misma que es analizada buscando determinar las fortalezas y debilidades los cuales son abordadas con objetividad en un ambiente de confianza

y consideración mutua. Los llamados GIA tienen por lo general una duración de dos horas como mínimo y pueden ser de dos tipos: los interinstitucionales en los cuales participan de manera integrada profesores procedentes de distintas instituciones educativas y los institucionales los cuales agrupan a los profesores de la institución educativa sean por niveles, grados o áreas. En estos GIA los acompañantes y directivos deben destacar por su liderazgo motivando y comprometiendo a los docentes para el trabajo y la ejecución de los planes de mejora (Ministerio de Educación, 2019).

Los talleres de formación continua, son espacios donde se promueve la reflexión a partir de las evidencias que proporcionan las estrategias de visitas a aula y los grupos de interaprendizaje. Mediante estos talleres se desarrollan los fundamentos teóricos que rigen el desarrollo de la labor pedagógica planteando propuestas de cambio y de mejora continua. Las estrategias descritas anteriormente fueron consideradas como dimensiones para la variable acompañamiento pedagógico en este trabajo de investigación (Ministerio de Educación, 2019).

En relación al desarrollo de los fundamentos teóricos de la variable gestión del conocimiento tenemos a Macías y Aguilera (2016) definen la gestión del conocimiento como el conjunto de acciones dirigidas a la obtención, asimilación, comunicación y aplicación del conocimiento para la optimización de los procesos que se dan en una organización. Lo cual se logrará gestionando un ambiente que fomente este conocimiento (Abell & Oxbrow, 2001).

En tanto Rodríguez y González (2015) consideran a la gestión del conocimiento como la captura, asimilación, distribución, aplicación y creación del conocimiento a cargo del capital humano brindando a la organización un valor agregado que la vuelve más eficiente y competitiva. Además, la gestión del conocimiento se caracteriza ampliamente por un conjunto de ejercicios y ciclos que refuerzan el intercambio de información y el dominio dentro de una asociación o reunión de expertos, para trabajar en la exhibición de la asociación o las consecuencias de un emprendimiento. A largo plazo, esta colección de encuentros y aprendizajes sirve para construir un sistema de información común con la posibilidad de trabajar con la ejecución del trabajo y acelerar el desarrollo.

Según, Briceño y Marshall (2020) plantean que la gestión de conocimiento es la facultad de las organizaciones para crear nuevo conocimiento y distribuirlo a todos sus integrantes para mejorar los sistemas y los procesos relacionados a la fabricación de bienes y servicios.

Para Quiroa (2021) la gestión del conocimiento es considerada una disciplina nueva que tiene como propósito la generación, la distribución y utilización del conocimiento de manera formal o tácita en una organización fortaleciendo los grupos de trabajo y aportando a la solución de las dificultades que se evidencien en el desarrollo de los procesos.

Learning (2020) nos afirma que, al hablar de la gestión del conocimiento, implícitamente se están combinando tres conceptos: El capital intelectual el cual está conformado por el conocimiento tácito de la organización, la intención de darle uso compartido al conocimiento y obtener mejores resultados como parte de la cultura organizativa y del trabajo cooperativo y el funcionamiento de un sistema de dispositivos que faciliten la organización, acceso y comunicación del conocimiento.

La gestión del conocimiento involucra el desarrollo de un conjunto de acciones dirigidas a crear, organizar, difundir y aplicar conocimiento para optimizar procesos, perfeccionar la elaboración de bienes y servicios, constituyéndose en un valor agregado para las empresas y organizaciones que buscan el logro de la calidad y eficiencia. En este sentido las organizaciones que saben gestionar el conocimiento logran posicionarse frente a su competencia y garantizando la calidad de sus procesos y la satisfacción de sus usuarios tanto internos como externos (Agreda, M. 2016).

Según Pérez (2017) la gestión del conocimiento se direcciona hoy en día a fortalecer las competencias y capacidades de los integrantes de la organización manteniéndolos informados y capacitados para el desarrollo de un trabajo eficiente es este sentido se constituye en un activo de la organización que se debe potenciar ya que estamos en una sociedad donde el conocimiento es poder. Por lo que gestionar el conocimiento implica desarrollar procesos de formación y aprendizaje cooperativo donde se promueve que los integrantes de una determinada organización estén en permanente capacitación y actualización.

Para Changiz (2015) la gestión del conocimiento ayuda positivamente al crecimiento de una organización siempre y cuando se esté en constante aprendizaje y conocimiento, de no ser así la organización deja de ser productiva y de lecto crecimiento. Esto lo confirma Kaplan y Norton (2011) teniendo en cuenta a un enfoque de causa y efecto, si hay prácticas adecuadas de la gestión del conocimiento habrá un buen desempeño organizacional en una determinada empresa.

En tal sentido, se puede afirmar que la gestión del conocimiento implica un proceso que apunta en dos direcciones, una interna la cual se orienta a fortalecer las competencias de los integrantes de la organización, así como mejorar los procesos para el logro de una calidad óptima en los productos y servicios y otra externa que busca la satisfacción de los usuarios o clientes de la organización. En este sentido gestionar el conocimiento implica desarrollar al interno de una organización una cultura de aprendizaje donde los integrantes comparten sus experiencias, sus juicios de valor y aprendizajes con la finalidad de mantenerse capacitados e informados. En este proceso los directivos de la organización deben ejercer un liderazgo e intervenir dinámicamente en la creación y difusión del conocimiento el cual debe de materializarse en un servicio educativo de calidad (Pérez, 2017).

Según la teoría de Rojas (2015) a nivel organizacional la gestión del conocimiento brinda beneficios como aportar a la mejora de los procesos de producción, innovación y calidad permitiendo elevar los niveles de competitividad. Entre otros beneficios que la gestión del conocimiento brinda a las organizaciones destaca que permite transparentar los procesos y prácticas que se dan en una organización ya que el conocimiento se comparte. Posibilita el análisis del conocimiento para determinar su utilización en la mejora de los procesos de una determinada organización. Es importante para motivar a los integrantes de la organización ya que la capacitación en conocimientos los empodera para realizar mejor sus funciones. Es fundamental la creación del conocimiento para aumentar la competitividad de la organización ya que ello representa un valor agregado de la misma. Entre otros beneficios que proporciona el adecuado manejo y uso del conocimiento es que va a garantizar seguridad económica a corto y largo plazo de la organización.

La gestión del conocimiento asume un papel significativo en la creación de un patrón recto de aprendizaje y mejora, tanto en los emprendimientos desarrollados como en las administraciones corporativas que la asociación completa. Esto cultiva una progresión de información más poderosa y exuberante entre diferentes individuos, grupos y empresas, al igual que la producción de arreglos más cordiales. Una parte fundamental del sistema del BID para manejar su información en materia de mejora monetaria y social en América Latina y el Caribe es avanzar en la transparencia de su información especializada. En la Asamblea de Gobernadores del BID de 2015, el presidente Luis Alberto Moreno expresó que "la fuerza de la información abierta para seguir desarrollando vidas no tiene restricción". La amplia admisión a la información cultiva los avances en el distrito, fortalece la formación de nuevas organizaciones y genera el apoyo de los residentes y la observación social de los arreglos públicos "tanto a nivel cercano, público como mundial (Briceño & Marshall, 2020).

Según Gorelick (2004) y Lisa y Lily (2006) la gestión del conocimiento se debe desarrollar teniendo en cuenta tres aspectos que interactúan entre sí: Los sujetos quienes desarrollan las capacidades, los conocimientos y las acciones que permitan la creación y gestión del conocimiento; las actividades que permitan la identificación, captura y difusión del conocimiento y por último las herramientas tecnológicas que ayudan al almacenamiento, organización y difusión del conocimiento.

Según la teoría de Álvarez (2016) el desarrollo de una gestión adecuada del conocimiento permite por un lado la flexibilización de una organización ya que los conocimientos se difunden a todas las áreas e integrantes aumentando los niveles de competitividad y por otra parte permite mantener en la organización a los integrantes más capacitados que ayudan a mejorar la calidad de servicio. Además, es importante considerar que la creación de conocimiento permite desarrollar procesos estratégicos mediante la innovación que al irse acumulando va a constituirse en un poderoso capital intelectual de la organización. Cabe señalar que cada actividad que se desarrolla en la organización tiene como base la utilización del conocimiento por lo que los directivos deben trabajar en ello para lograr su potenciación y manejo actualizado.

Kant y Sing (2015) en su teoría plantean la existencia de barreras que limitan la gestión del conocimiento las cuales dificultan la implementación de procesos de mejora en las organizaciones. Estas barreras están relacionadas a la estructura o cultura organizativa. Entre una de las barreras que resalta es la falta de liderazgo por parte de los directivos quienes al no estar capacitados en el manejo del conocimiento tienen limitaciones para gestionarlo, entre otras barreras están las limitaciones para la comunicación y transferencia del conocimiento lo cual se debe fundamentalmente a las barreras tecnológicas ocasionadas por la falta de información y comunicación. Actualmente cada organización presenta una manera particular de gestionar el conocimiento por lo que a partir de ellos diversos autores han logrado desarrollar variadas metodologías con sus respectivas etapas y procesos, los cuales son llamados modelos de gestión del conocimiento. Estos modelos responden al tipo de organización y a la necesidad de sus colaboradores de capturar, organizar, difundir, organizar y ejecutar el conocimiento.

En este apartado expondremos los modelos más importantes de gestión del conocimiento: Modelo SECI de Nonaka y Takeuchi (2015): Consideran que las organizaciones deben generar conocimiento combinando lo tácito y lo explícito de ello. Este modelo se desarrolla en forma de una espiral de transformación interna del conocimiento desarrollándose en cuatro fases, las cuales pasamos a describir a continuación: La Socialización, consiste en la adquisición del llamado conocimiento tácito mediante exposiciones en las cuales se comparte experiencias, manuales y documentos con contenido novedoso que representa un aporte a la base de conocimientos con el que cuenta la organización. La Exteriorización, representa la actividad principal en el proceso de crear conocimiento ya que permite integrar el conocimiento tácito en un sistema de conocimiento explícito el cual es comunicable y se aplica de manera tangible en el desarrollo de los procesos de la organización.

En el modelo de Wing (2015) se tiene en cuenta fundamentalmente el conocimiento explícito, es decir el conocimiento formal, documentado y proveniente de los procesos que tienen lugar en la organización. Mediante la instrumentalización de este conocimiento se logrará resolver los problemas y mejorar los procesos. Por lo

que resalta el uso de las TIC las que van a permitir una difusión rápida y de mayor alcance del conocimiento.

El Modelo de integración de tecnología de Kerschberg (2016). Según este modelo el conocimiento se organiza en una estructura en donde se valora el carácter heterogéneo de su procedencia es decir son válidos todos los conocimientos que proceden de diferentes fuentes. En este sentido el conocimiento se organiza valiéndose para ello de las tecnologías y se difunde periódicamente mediante los portales de comunicación los cuales permiten la interacción y mejoramiento del mismo. Por lo que la gestión del conocimiento exige una participación activa de todos los integrantes que laboran en una organización quienes transmiten el conocimiento que procede de diferentes fuentes, el cual se va a integrar en un sistema organizado utilizando para ello las tecnologías.

El Modelo integrado-situacional de gestión del conocimiento (MIS), según Rojas (2015), quien es el autor de este modelo, considera que el conocimiento presenta una dimensión integrada ya que procede de diferentes fuentes sociales y culturales. En este sentido el conocimiento se ve influenciado por factores de tipo político, económico y legal. El autor también resalta que el conocimiento se integra en estructuras funcionales donde las tecnologías son importantes para su difusión. Además, resulta importante considerar que una gestión exitosa del conocimiento va a tener lugar cuando es pertinente es decir responde a las necesidades de la organización.

En cuanto a las etapas de la gestión del conocimiento según Rodríguez (2015), se considera como dimensiones: Formación-mentoría: Tiene que ver con información que los ejecutivos ensayan identificados con tipos de movimiento de información normal, por ejemplo, tutoría, espacios formales y casuales de socialización, refresco incesante, etc. Incorpora marcadores, por ejemplo, preparación permanente, movimiento de información por parte de los individuos con más experiencia y experta refrescante. Asegurar: Consiste en información que los ejecutivos ensayan identificados con la obtención de información a través de varias fuentes internas y externas, ya sea como información implícita o expresa, además incorpora la utilización de diferentes métodos para mover y cambiar información individual a jerárquica. Incorpora punteros, por ejemplo, capturar información de

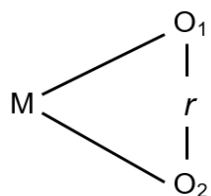
fuentes externas e internas, obtener información a través de la investigación, utilizar la web para obtener información y crear proyectos. Correspondencia: Tiene que ver con información que los ejecutivos ensayan identificados con métodos de compartir información a través de marcos de datos, por ejemplo, almacenes de ensayos de buena administración, páginas de especialistas, conjunto de datos de ilustraciones aprendidas, trabajo en grupos virtuales, etc. Incluye indicadores como: Se comparte una base actualizada de datos, transparencia en los datos que se comunica, fomento de la innovación a partir de la comunicación, publicación permanente de información valiosa y se promueve la comunicación virtual.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según la finalidad, la investigación es básica porque se busca obtener nuevos conocimientos lo cual es esencial para el desarrollo de las ciencias sociales (Ñaupas y otros, 2015). Según el enfoque, la presente investigación corresponde al tipo cuantitativa porque se recolecta datos para probar hipótesis, empleando medición numérica y análisis estadístico (Hernández y otros, 2016).

El diseño de investigación fue descriptivo correlacional y de corte transversal. Motivo por el cual nuestro trabajo de investigación tiene como objetivo determinar en una muestra de estudio la relación que se presenta entre dos o más variables de investigación (Ñaupas y otros, 2015). Tal como se presenta el siguiente esquema:



Dónde:

M=Muestra

O₁=Acompañamiento pedagógico

O₂=Gestión del conocimiento

r =Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Definición Conceptual

Variable 1. Es un conjunto de acciones de asesoría permanente en el cual un equipo especializado de profesionales brinda asistencia técnica y pedagógica a los docentes para mejorar e innovar en su práctica pedagógica mediante el diseño y aplicación de estrategias que permitan mejorar los niveles del logro del aprendizaje de los estudiantes (Aponte, 2019, pág. 25).

Variable 2. Es el conjunto de acciones dirigidas a la obtención, asimilación, comunicación y aplicación del conocimiento para la optimización de los procesos que se dan en una organización (Briceño & Marshall, 2020, pág. 2).

Definición Operacional

Variable 1. El acompañamiento pedagógico presenta tres dimensiones: Visita a aula, grupos de interaprendizaje y talleres de formación continua. Su medición se realizó mediante cuestionario el cual fue elaborado por el investigador y estuvo compuesto de 12 ítems con una escala ordinal de Likert de tres opciones de respuesta: siempre (3), a veces (2) y nunca (1).

Variable 2. La gestión del conocimiento presenta tres dimensiones: Formación-mentoría, adquisición y comunicación. Su medición se realizó mediante cuestionario el cual fue elaborado por el investigador y estuvo compuesto de 12 ítems con una escala ordinal de Likert de tres opciones de respuesta: siempre (3), a veces (2) y nunca (1).

3.3. Población, muestra y muestreo

De acuerdo con Arispe, Yangali y Guerrero (2020, pág. 25) señalan que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones comunes que pueden ser observables en un lugar y tiempo determinado. La población fue delimitada en base al planteamiento del problema. Por consiguiente, la muestra es poblacional, ya que se toma a toda la población para el estudio por ser pequeña y está conformada por 66 profesores de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, de los niveles: Inicial (3 docentes), Primaria (23 docentes) y Secundaria (40 docentes). Para el presente trabajo de investigación se consideró a todos los profesores que forman parte de la población como muestra; por lo anteriormente expuesto, no se aplicó ninguna estrategia de muestreo (Hernández y otros, 2016, págs. 145-148).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó a la encuesta para la recolección de los datos, en la cual se plantearon una serie de interrogantes afines con las variables e indicadores (Ñaupas y otros, 2015, pág. 48)

El instrumento que se empleó fue el cuestionario, el cual es utilizado en encuestas de todo tipo, es decir, que es uno de los instrumentos que permiten recopilar información más utilizado en los trabajos de investigación (Hernández y otros, 2016, págs. 150-152).

El cuestionario para evaluar el acompañamiento pedagógico constó de 12 ítems referidos a la variable acompañamiento pedagógico, el cual estuvo referido a las dimensiones: Visita a aula (ítems 1, 2, 3, 4), grupos de interaprendizaje (ítems 5, 6, 7, 8) y talleres de formación continua (ítems 9, 10, 11 y 12). Se utilizaron las opciones de respuesta siempre (2), a veces (1) y nunca (0). Los niveles que se determinaron fueron tres: Excelente, regular o deficiente, La aplicación fue de forma individual utilizando un formulario virtual.

El cuestionario para evaluar la gestión del conocimiento constó de 12 ítems referidos a la variable gestión del conocimiento, el cual estuvo referido a las dimensiones: Formación-mentoría (ítems 1, 2, 3, 4), adquisición (ítems 5, 6, 7, 8) y comunicación (ítems 9, 10, 11 y 12). Se utilizaron las opciones de respuesta siempre (2), a veces (1) y nunca (0). Los niveles que se determinaron fueron tres: excelente, regular o deficiente. La aplicación fue de forma individual utilizando un formulario virtual.

Además, la validación de los instrumentos se determinó por la prueba de juicio de expertos los que fueron los encargados de determinar la aplicabilidad del cuestionario teniendo en cuenta a los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. La confiabilidad de los instrumentos se estableció al aplicar una prueba piloto a 25 docentes y por el alfa de Cronbach aplicado en el programa SPSS 25.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo de la investigación se pidió el permiso y autorización respectiva al directivo de la Institución Educativa, el cual permitió la aplicación de los cuestionarios de forma virtual correspondientes al acompañamiento pedagógico y gestión del conocimiento. Con respecto a la aplicación de los cuestionarios estos fueron elaborados mediante la herramienta del Google Forms, antes de su aplicación se tuvo una reunión virtual para explicar su llenado, luego se envió el enlace por intermedio del director al WhatsApp institucional para que los docentes realicen su llenado. Los datos obtenidos fueron exportados a Excel y luego

procesados en el software de SPSS y finalmente se obtuvo los resultados e interpretación.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento se realizó el vaciado de la información al programa Microsoft Excel para ser tabulados. Para ello, se elaboró una matriz con los datos obtenidos al aplicar las encuestas. Con esta base de datos se elaboraron las tablas de frecuencia y porcentaje haciendo uso de la hoja de cálculo del Excel. Asimismo, para la constatación de las hipótesis de estudio se utilizó el software de estadística SPSS en su versión 26 y para medir la relación que existe entre las variables de estudio se aplicó la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se puede precisar que esta investigación se desarrolló con respeto a los seres humanos que participaron y colaboraron en este estudio. En tal sentido, para la recopilación de la información se pidió el permiso institucional y consentimiento informado de los directivos y docentes, así como el respeto sobre el anonimato y la confidencialidad de los datos proporcionados. Por parte del investigador, se respetó los derechos de autor, los lineamientos y reglas de la investigación de la universidad.

IV. RESULTADOS

La presente investigación tuvo un total de 66 docentes de educación básica regular, que conformaron la población censal de la institución.

Se realizó una prueba de normalidad de datos para fundamentar el método estadístico, para ello se recurrió a la prueba de Kolmogorov, por contar con más de 50 unidades muestrales, arrojando como resultado una dispersión no normal de los datos de estudio. Por lo cual se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman para comprobar la hipótesis.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

Tabla 1:

Relación entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

| Gestión del Conocimiento | | Acompañamiento Pedagógico | | | Total |
|--------------------------|----|---------------------------|---------|------------|--------|
| | | Excelente | Regular | Deficiente | |
| Excelente | fi | 15 | 16 | 0 | 31 |
| | % | 22.7% | 24.2% | 0.0% | 47.0% |
| Regular | fi | 7 | 24 | 0 | 31 |
| | % | 10.6% | 36.4% | 0.0% | 47.0% |
| Deficiente | fi | 0 | 0 | 4 | 4 |
| | % | 0.0% | 0.0% | 6.1% | 6.1% |
| Total | fi | 22 | 40 | 4 | 66 |
| | % | 33.3% | 60.6% | 6.1% | 100.0% |

En la tabla 1, se puede observar que 4 docentes de la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo presentan nivel deficiente, tanto en gestión del conocimiento como en acompañamiento pedagógico; luego, de los 31 docentes que presentan nivel regular en gestión del conocimiento, 7 se ubican en un nivel excelente en acompañamiento pedagógico y 24 en un nivel regular en acompañamiento pedagógico; asimismo, de los 31 profesores que presentan un nivel excelente en gestión del conocimiento, en acompañamiento pedagógico 15 se ubican en nivel excelente, mientras que 16 de ellos se encuentran en un nivel regular.

Tabla 2

Análisis de la correlación entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

| Rho de Spearman | | Acompañamiento pedagógico |
|--------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Gestión del conocimiento | Coefficiente de correlación | ,601** |
| | p-valor | ,000 |
| | N | 66 |

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

En la tabla 2, podemos apreciar la relación entre las variables del acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento, para lo cual se aplicó la prueba de normalidad siendo el resultado una distribución normal, motivo por el cual se aplicó Rho de Spearman, obteniendo los siguientes resultados:

Existe una relación positiva moderada entre ambas variables de estudio ($r= 0.601$ y $p\text{-valor}=0.000$), es decir que, a mayor acompañamiento pedagógico mejora positivamente la gestión del conocimiento.

En tal sentido, en base a los resultados obtenidos se puede confirmar la hipótesis planteada en el presente trabajo de estudio:

(H1): Sí existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel del acompañamiento pedagógico en los docentes de la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

Tabla 3:

Nivel del acompañamiento pedagógico en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Deficiente | 4 | 6% |
| Regular | 40 | 61% |
| Excelente | 22 | 33% |
| Total | 66 | 100% |

En la tabla 3, se muestra el nivel del acompañamiento pedagógico que, desde la perspectiva de los docentes investigados, se encontró que el 61% tiene un nivel regular que equivale a 40 docentes, seguido de un 33% de nivel excelente que equivale a 22 docentes y por último un nivel deficiente a un 6% es decir que de los 66 docentes encuestados solo 4 se ubican en este nivel.

Tabla 4:

Nivel de las dimensiones de acompañamiento pedagógico en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

| Nivel | Dimensión visita a aula | | Dimensión grupos de interaprendizaje | | Dimensión talleres de formación continua | |
|------------|-------------------------|------|--------------------------------------|------|--|------|
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Deficiente | 19 | 29% | 9 | 14% | 8 | 12% |
| Regular | 25 | 38% | 35 | 53% | 37 | 56% |
| Excelente | 22 | 33% | 22 | 33% | 21 | 32% |
| Total | 66 | 100% | 66 | 100% | 66 | 100% |

En la tabla 4, se muestra el nivel de las dimensiones del acompañamiento pedagógico, que desde la perspectiva de los docentes investigados, se encontró en la dimensión vista a aula el 38% tiene un nivel regular, seguido de un 33% de nivel excelente y por último un nivel deficiente a un 29%; en la dimensión grupos de aprendizaje el 53% tiene un nivel regular, seguido de un 33% de nivel excelente y por último un nivel deficiente a un 14%; y en la dimensión talleres de formación continua el 56% tiene un nivel regular, seguido de un 32% de nivel excelente y por último un nivel deficiente a un 12%.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de la gestión del conocimiento en los docentes de la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

Tabla 5:

Nivel de la gestión del conocimiento en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Deficiente | 4 | 6% |
| Regular | 31 | 47% |
| Excelente | 31 | 47% |
| Total | 66 | 100% |

En la tabla 5, se observa el nivel de la gestión del conocimiento que, desde la perspectiva de los docentes investigados, se halló que el 47% tiene un nivel regular que equivale a 31 docentes, seguido de un 47% de nivel excelente que equivale a 31 docentes y por último un nivel deficiente a un 6% es decir que de los 66 docentes encuestados solo 4 se encuentran en este nivel.

Tabla 6:

Nivel de las dimensiones de la gestión del conocimiento en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

| Nivel | Dimensión formación-mentoría | | Dimensión adquisición | | Dimensión comunicación | |
|------------|------------------------------|------|-----------------------|------|------------------------|------|
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Deficiente | 11 | 17% | 11 | 17% | 7 | 11% |
| Regular | 26 | 39% | 21 | 32% | 28 | 42% |
| Excelente | 29 | 44% | 34 | 52% | 31 | 47% |
| Total | 66 | 100% | 66 | 100% | 66 | 100% |

En la tabla 6, se muestra el nivel de cada una de las dimensiones de la gestión del conocimiento, que desde la perspectiva de los docentes investigados, se encontró en la dimensión formación-mentoría el 39% tiene un nivel regular, seguido de un 44% de nivel excelente y por último un nivel deficiente a un 17%; en la dimensión adquisición el 32% tiene un nivel regular, seguido de un 52% de nivel excelente y por último un nivel deficiente a un 17%; y en la dimensión comunicación el 42% tiene un nivel regular, seguido de un 47% de nivel excelente y por último un nivel deficiente a un 11%.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en su dimensión formación-mentoría en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

Tabla 7:

Relación entre el acompañamiento pedagógico y la formación-mentoría en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

| | | Acompañamiento Pedagógico | | | Total | |
|-----------------------|------------|---------------------------|---------|------------|-------|--------|
| | | Excelente | Regular | Deficiente | | |
| Formación Mentoría | Excelente | Recuento | 15 | 14 | 0 | 29 |
| | | % del total | 22.7% | 21.2% | 0.0% | 43.9% |
| | Regular | Recuento | 7 | 19 | 0 | 26 |
| | | % del total | 10.6% | 28.8% | 0.0% | 39.4% |
| | Deficiente | Recuento | 0 | 7 | 4 | 11 |
| | | % del total | 0.0% | 10.6% | 6.1% | 16.7% |
| Total | | Recuento | 22 | 40 | 4 | 66 |
| | | % del total | 33.3% | 60.6% | 6.1% | 100.0% |

En la tabla 7, observamos que de los 29 docentes de la institución educativa presentan nivel excelente en formación-mentoría, también se ubican en acompañamiento pedagógico 15 en el nivel excelente y 14 en el nivel regular; luego de los 26 docentes que se encuentran en regular en formación-mentoría, observamos que en acompañamiento pedagógico 7 se ubican en excelente y 19 en regular; asimismo también podemos ubicar a 11 docentes en el nivel deficiente en formación-mentoría de los cuales en acompañamiento pedagógico 7 están en nivel regular y los 4 restantes en nivel deficiente.

Tabla 8

Análisis de la correlación entre el acompañamiento pedagógico y la formación-mentoría en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo.

| Rho de Spearman | | Acompañamiento pedagógico |
|-----------------|----------------------------|---------------------------|
| Formación | Coeficiente de correlación | ,557** |
| mentoría | p-valor | ,000 |
| N | | 66 |

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

Existe una relación positiva moderada entre formación-mentoría y el acompañamiento pedagógico ($r= 0,557$ y $p= 0.000$) es decir que, a mayor acompañamiento pedagógico, mejora positivamente la formación-mentoría en la institución educativa donde aplicamos las encuestas.

Objetivo 4: Determinar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en su dimensión adquisición en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, 2021.

Tabla 9

Relación entre el acompañamiento pedagógico y la adquisición en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

| | | Acompañamiento Pedagógico | | | Total | |
|-------------|------------|---------------------------|---------|------------|-------|--------|
| | | Excelente | Regular | Deficiente | | |
| Adquisición | Excelente | Recuento | 15 | 19 | 0 | 34 |
| | | % del total | 22.7% | 28.8% | 0.0% | 51.5% |
| | Regular | Recuento | 7 | 14 | 0 | 21 |
| | | % del total | 10.6% | 21.2% | 0.0% | 31.8% |
| | Deficiente | Recuento | 0 | 7 | 4 | 11 |
| | | % del total | 0.0% | 10.6% | 6.1% | 16.7% |
| Total | | Recuento | 22 | 40 | 4 | 66 |
| | | % del total | 33.3% | 60.6% | 6.1% | 100.0% |

En la tabla 9, podemos observar que de los 34 docentes de la institución educativa que presentan nivel excelente en adquisición, también se ubican en acompañamiento pedagógico 15 en el nivel excelente y 19 en el nivel regular; luego de los 21 docentes que se encuentran en nivel regular en adquisición, observamos que en acompañamiento pedagógico 7 se ubican en el nivel excelente y 14 en nivel regular; asimismo también podemos ubicar a 11 docentes en el nivel deficiente en adquisición de los cuales en acompañamiento pedagógico 7 están en nivel regular y los 4 restantes en nivel deficiente.

Tabla 10

Análisis de la correlación entre el acompañamiento pedagógico y la adquisición en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

| Rho de Spearman | | Acompañamiento pedagógico |
|-----------------|----------------------------|---------------------------|
| Adquisición | Coeficiente de correlación | ,471** |
| | p-valor | ,000 |
| | N | 66 |

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

Existe una relación positiva moderada entre formación-mentoría y el acompañamiento pedagógico ($r= 0,557$ y $p= 0.000$) es decir que, a mayor acompañamiento pedagógico, mejora positivamente la adquisición en la institución educativa donde aplicamos las encuestas.

Objetivo 5: Determinar la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en su dimensión comunicación en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

Tabla 11

Relación entre el acompañamiento pedagógico y la comunicación en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

| | | Acompañamiento Pedagógico | | | Total | |
|-------------|------------|---------------------------|---------|------------|-------|--------|
| | | Excelente | Regular | Deficiente | | |
| Adquisición | Excelente | Recuento | 15 | 16 | 0 | 31 |
| | | % del total | 22.7% | 24.2% | 0.0% | 47.0% |
| | Regular | Recuento | 7 | 21 | 0 | 28 |
| | | % del total | 10.6% | 31.8% | 0.0% | 42.4% |
| | Deficiente | Recuento | 0 | 3 | 4 | 7 |
| | | % del total | 0.0% | 4.5% | 6.1% | 10.6% |
| Total | | Recuento | 22 | 40 | 4 | 66 |
| | | % del total | 33.3% | 60.6% | 6.1% | 100.0% |

En la tabla 11, podemos observar que de los 31 docentes de la institución educativa que presentan nivel excelente en comunicación, también se ubican en acompañamiento pedagógico 15 en el nivel excelente y 16 en el nivel regular; luego de los 28 docentes que se encuentran en nivel regular en comunicación, observamos que en acompañamiento pedagógico 7 se ubican en el nivel excelente y 21 en nivel regular; asimismo también podemos ubicar a 7 docentes en el nivel deficiente en comunicación de los cuales en acompañamiento pedagógico 3 están en nivel regular y los 4 restantes en nivel deficiente.

Tabla 12

Análisis de la correlación entre el acompañamiento pedagógico y la comunicación en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo, La Libertad, 2021.

| Rho de Spearman | | Acompañamiento pedagógico |
|-----------------|----------------------------|---------------------------|
| Comunicación | Coeficiente de correlación | ,614** |
| | p-valor | ,000 |
| | N | 66 |

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

Existe una relación positiva moderada entre formación-mentoría y el acompañamiento pedagógico ($r= 0,614$ y $p= 0.000$) es decir que, a mayor acompañamiento pedagógico, mejora positivamente la adquisición en la institución educativa donde aplicamos las encuestas.

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta al objetivo general de la presente investigación se evidenció relación entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento, a partir de los resultados obtenidos al aplicar los cuestionarios a los docentes se observa que existe una relación de $Rho= 0.601$, analizado como positiva moderada; también podemos afirmar que la relación es significativa estadísticamente porque el valor de $p= 0.000$ está por debajo del 0.05. Esto quiere decir que las estrategias desarrolladas durante el acompañamiento pedagógico tienden a relacionarse con las etapas por las cuales pasa la gestión del conocimiento. En este sentido, podríamos afirmar que, si la institución educativa desarrolla un plan de acompañamiento considerando como estrategias a la visita a aula, grupos de interaprendizaje y talleres esto contribuirá a mejorar la gestión del conocimiento, reflejándose en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, de no desarrollar un acompañamiento pedagógico planificado y de forma eficaz la gestión del conocimiento se desarrollaría de manera deficiente. Frente a los resultados obtenidos se acepta la hipótesis de investigación, donde refiere que existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en los docentes de la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza”, en tal sentido se rechaza la hipótesis nula.

Estos resultados son confirmados por Chávez y Henríquez (2020), quienes en su investigación llegan a concluir que existe una correlación de tipo positiva alta entre las variables gestión del conocimiento y desempeño laboral motivo por el cual las autoridades que están a cargo de conducir la institución deben dentro de la administración organizativa realizar una gestión del conocimiento que permita contribuir a elevar el desempeño docente.

También, Silva (2017), llegó a concluir que existe una relación directa y significativa de $Rho=0,791$ entre las variables acompañamiento pedagógico y desempeño docente lo cual implica que, si hubo mejora en las variables de estudio y que, si una mejora la otra también lo hará, de ocurrir lo contrario ambas variables tendrían un resultado deficiente.

Asimismo, Muro (2019) en su trabajo de estudio cuyo objetivo fue precisar la relación entre las variables gestión del conocimiento y las competencias

profesionales corrobora estos resultados al llegar a concluir que existe entre las variables de estudio planteadas en su investigación una relación positiva de tipo moderada según la opinión de los docentes encuestados; es decir, ambas variables van en la misma dirección.

Al respecto, Pacheco (2016), en su trabajo de investigación de diseño descriptivo y correlacional, llegó a concluir que entre las variables de estudio el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral existe una relación directa y significativa en las instituciones educativas del distrito de José Luis Bustamante y Rivero en el departamento de Arequipa.

En tal sentido y teniendo en cuenta a lo mencionado anteriormente y al analizar los resultados, podemos afirmar que mientras se realice el acompañamiento pedagógico a través de sus diversas estrategias a los docentes, mejor se podrá realizar la gestión del conocimiento.

Teniendo en cuenta al objetivo específico en el que hace referencia a identificar el nivel de la variable acompañamiento pedagógico desde la perspectiva de los docentes investigados, se encontró que el 61% tiene un nivel regular, seguido de un 33% de nivel excelente y por último un nivel deficiente a un 6%. Asimismo, se encontró en la dimensión vista a aula el 38% tiene un nivel regular, seguido de un 33% de nivel excelente y por último un nivel deficiente a un 29%; en la dimensión grupos de aprendizaje el 53% tiene un nivel regular, seguido de un 33% de nivel excelente y por último un nivel deficiente a un 14%; y en la dimensión talleres de formación continua el 56% tiene un nivel regular, seguido de un 32% de nivel excelente y por último un nivel deficiente a un 12%.

Al respecto Cantillo y Calabria (2018) al plantear en su trabajo de estudio al acompañamiento pedagógico como una estrategia para la práctica reflexiva de los docentes llega a concluir en base a sus resultados obtenidos que es un procedimiento sumamente útil para la ejecución de la demostración de apoyo, además, plantea la actividad investigadora como una oportunidad de reflexión sobre la práctica cotidiana en la sala de estudio de la propia organización instructiva y crítica.

Asimismo, Agreda (2018), en su trabajo de investigación concluye que el acompañamiento que realizan los coordinadores pedagógicos de las instituciones de jornada escolar completa es destacado ya que un 76% de los encuestados se ubican en ese nivel, logrando que los estudiantes mejoren sus aprendizajes. Si bien la mayoría de los encuestados ubica al acompañamiento pedagógico como bueno es necesario que los directivos replanteen su actuar para seguir fortaleciendo el trabajo pedagógico de los docentes a su cargo.

A diferencia de Mairena (2016), menciona que los docentes muestran un nivel alto de insatisfacción respecto al acompañamiento que reciben debido a que este se realiza sin una adecuada planificación lo que les dificulta tener la certeza de sus aciertos y errores en el inicio de su práctica pedagógica, por lo que se hace necesario que los directivos consensuen un plan de acompañamiento que permita a los docentes desarrollar las competencias, capacidades y habilidades necesarias para afrontar con éxito su tarea educativa.

Con respecto a las dimensiones del acompañamiento pedagógico encontramos en su trabajo de investigación de Delgado (2021) que en la visita a aula y grupos de interaprendizaje la mayoría de los docentes encuestados se ubican en un nivel bueno con un 58% y 54% respectivamente, contradiciendo a los resultados que hemos obtenido ya que en estas dimensiones se ubican la mayoría de los docentes en un nivel regular con un 38% y 53% respectivamente. Pero si encontramos coincidencia en la dimensión talleres de formación continua ya que en ambos trabajos de investigación se ubican a la mayoría de los docentes en un nivel regular.

Según lo relacionado al objetivo específico que hace referencia a identificar el nivel de la gestión del conocimiento, desde la perspectiva de los docentes investigados, se encontró que el 47% tiene un nivel regular, seguido de un 47% de nivel excelente y por último un nivel deficiente a un 6%. Asimismo, en la dimensión formación-mentoría el 39% tiene un nivel regular, seguido de un 44% de nivel excelente y por último un nivel deficiente a un 17%; en la dimensión adquisición el 32% tiene un nivel regular, seguido de un 52% de nivel excelente y por último un nivel deficiente a un 17%; y en la dimensión comunicación el 42% tiene un nivel regular, seguido de un 47% de nivel excelente y por último un nivel deficiente a un 11%.

Así como, Gómez, Kanashiro y Reynaga (2017), en su trabajo de investigación llegaron a concluir que las diferentes prácticas de gestión del conocimiento se encuentran en un nivel incipiente, así en lo relacionado a la captura y adquisición del conocimiento hay un desarrollo de solo el 22%, mientras que en lo relacionado al entrenamiento y mentoría hay un avance del 18% y en lo relacionado a las estrategias y políticas de gestión del conocimiento el avance es de solo el 13% y en un nivel más inferior de avance está las prácticas de comunicación e información.

La relación entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en su dimensión formación-mentoría en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza”, indicaron que existe un nivel regular en el acompañamiento pedagógico 28.8% y un nivel regular en la formación-mentoría, asimismo existe la evidencia necesaria para afirmar que existe una relación entre ambas ($Rho= 0.557$) con un valor de $p=0.000$, a un nivel de significancia del 5%. En cuanto Díaz, García y Legañoa (2018), infirió que el modelo depende de lo fundacional que se acerque más a la hipótesis configuracional integral, y de las metodologías hipotéticas esperadas. Estos destaparon, como grandes compromisos, la persona académica que supervisa la gestión, el trabajo de los jefes (amigos) se resignifica, las intercesiones que sostienen el tipo de ayuda requerida y las conexiones de la preparación no están realmente grabadas en piedra.

En la relación del acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en su dimensión adquisición, indicaron que existe un nivel regular en el acompañamiento pedagógico 28.8% y un nivel excelente en adquisición, asimismo existe la evidencia necesaria para afirmar que existe una relación entre ambas ($Rho= 0.471$) con un valor de $p=0.000$, a un nivel de significancia del 5%. Asimismo, Muro (2019) llegó a la conclusión de que existe entre las variables gestión del conocimiento y desarrollo de competencias profesionales una relación positiva de tipo moderada según la opinión de los docentes encuestados.

La relación entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en su dimensión comunicación, indicaron que existe un nivel regular en el acompañamiento pedagógico 31.8% y un nivel regular en la comunicación, asimismo existe la evidencia necesaria para afirmar que existe una relación entre ambas ($Rho= 0.614$) con un valor de $p=0.000$, a un nivel de significancia del 5%. Por lo tanto, Santa Cruz (2019) llegó a la conclusión de que el nivel del acompañamiento es alto al igual que sus dimensiones planificación, clima, conducción y evaluación por lo que los docentes han mejorado en sus actividades que realizan durante el desarrollo de su práctica pedagógica.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Existe relación significativa y moderada entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en la institución educativa “Antenor Orrego Espinoza”, según el resultado del coeficiente de Correlación Rho de Spearman = 0.601 con un valor de $p=0.000$; es decir al mejorar el acompañamiento pedagógico, también se mejora la gestión del conocimiento.
- Segunda.** El nivel del acompañamiento pedagógico se desarrolla de forma regular en un 61%. A nivel de las dimensiones los encuestados coinciden que tanto la visita a aula, grupos de interaprendizaje y talleres de formación continua se encuentran en un nivel regular.
- Tercera.** En cuanto a la gestión del conocimiento el 47% tiene un nivel regular. A nivel de las dimensiones se encontró en formación-mentoría que el 39% tiene un nivel regular, en la dimensión adquisición el 52% tiene un nivel excelente, y en la dimensión comunicación el 42% tiene un nivel regular.
- Cuarta.** Entre el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en su dimensión formación-mentoría, existe un nivel regular en el acompañamiento pedagógico 28.8% y un nivel regular en la formación-mentoría, asimismo existe la evidencia necesaria para afirmar que existe una relación entre ambas $Rho= 0.557$ con un valor de $p=0.000$.
- Quinta.** En el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en su dimensión adquisición, existe un nivel regular en el acompañamiento pedagógico 28.8% y un nivel excelente en adquisición, asimismo existe la evidencia necesaria para afirmar que existe una relación entre ambas $Rho= 0.471$ con un valor de $p=0.000$.
- Sexta.** En el acompañamiento pedagógico y la gestión del conocimiento en su dimensión comunicación, existe un nivel regular en el acompañamiento pedagógico 31.8% y un nivel regular en la comunicación, asimismo existe la evidencia necesaria para afirmar que existe una relación entre ambas $Rho= 0.614$ con un valor de $p=0.000$.

VII. RECOMENDACIONES

De los resultados que se obtuvieron en el presente trabajo de investigación y la discusión de los mismos; se plantea, a los directivos de la institución educativa las siguientes recomendaciones:

- Primera.** Fortalecer el acompañamiento pedagógico enfatizando en la reflexión de la práctica pedagógica observada, a fin de identificar los avances y las dificultades que permitan la toma de decisiones pertinentes orientadas a mejorar los niveles de logro del aprendizaje de los estudiantes.
- Segunda.** Fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes de la Institución a través de las mentorías y usando herramientas tecnológicas para desarrollar sus capacidades en el procesamiento de la información, de tal manera que desarrolle una práctica pedagógica más efectiva.
- Tercera.** Promover la apropiación de diversas estrategias de enseñanza, a través de los grupos de interaprendizaje rescatando las experiencias exitosas de los docentes lo que les permitirá contar con una gama de herramientas para fortalecer la práctica pedagógica.
- Cuarta.** Informar a la comunidad educativa de manera clara y transparente sobre los ingresos y egresos de la institución, así como poner a su disposición los documentos de gestión que rigen el trabajo pedagógico a través de los canales de comunicación pertinentes.

REFERENCIAS

- Agreda, A. (2018). El Acompañamiento pedagógico en la Práctica reflexiva en Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa, Trujillo 2018. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37771/agreda_ra.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Agreda, M. (2016). La organización creadora de conocimiento: una perspectiva teórica. Editorial Mc. Graw Hill.
- Alvarez, M. (2016). Management Systems: Issues, Challenges, and Benefits. Communications of the Association for Information Systems.
- Aponte, E. (2019). El acompañamiento pedagógico y la educación popular. Obtenido de http://www.feyalegria.org/images/acrobat/EIAcompanamientoEducacioPopular_ElizabethRiveros_2011.pdf
- Arispe, C., Yangali, J., & Guerrero, M. (2020). La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado. Guayaquil - Ecuador: Universidad Nacional de Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Bournissen, J. (2017). Modelo pedagógico para las facultades de estudios virtuales de la Universidad Adventista de La Plata, tesis de doctorado. España: Universitat de les Illes Balears. Obtenido de <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/402708/tjmb1de%206.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Briceño, B., & Marshall, M. (2020). La gestión del conocimiento: recursos y oportunidades. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/conocimiento-abierto/es/gestion-conocimiento-recursos/>
- Cantillo, B., & Calabria, M. (2018). Acompañamiento pedagógico: Estrategia para la práctica reflexiva en los docentes de tercer grado de básica primaria, tesis de maestría. Barranquilla: Universidad de La Costa. Obtenido de

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/61/32828896%20-%2012634296.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Changiz Valmohammadi, M. (2015). "The impact of knowledge management practices on organizational performance:A balanced scorecard approach". *Journal of Enterprise Information Management*, 131-159.

Chávez, M., & Henriquez, E. (2020). La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019. Ecuador. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19092>

Consejo Nacional de Educación. (2017). Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa. Editorial CECOSAMI Pre - Prensa. Obtenido de <https://www.cne.gob.pe/uploads/propuestapreliminar-fsm.pdf>

Delgado, R. (2021). Acompañamiento Pedagógico Directivo y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Trujillo, 2021. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69736/Delgado_0-ORE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, D. (2016). Compromiso del supervisor en el acompañamiento pedagógico en educación básica primaria. Maracaibo, Venezuela.

Díaz, M., García, J., & Legañoa, M. (2018). Modelo de gestión del acompañamiento pedagógico para maestro de primaria. Camagüey, Cuba: Universidad Camagüey "Ignacio Agramonte Loynaz". Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552018000100005

Dirección de Servicios Educativos - DISER. (2019). Manual de Acompañamiento Pedagógico a Docentes de Instituciones Educativas Multigrado. Obtenido de <http://www.grade.org.pe/creer/recurso/manual-de-acompanamiento-pedagogico-a-docentes-de-iiee-multigrado/>

- García, D. (2018). Acompañamiento a la práctica pedagógica N° 1. Obtenido de http://www.centropoveda.org/IIMG//Acompañamiento_a_la_practica_pedagogica-1.pdf.
- Gento, D. (2015). Participación en la Gestión Educativa. Editorial Santillana.
- Gómez, S., Kanashiro, A., & Reynaga, H. (2017). Gestión del conocimiento en las UGEL de Lima Metropolitana (Tesis de Maestría). Lima, Perú: Universidad del Pacífico, Escuela de Postgrado. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1907/Silvana_Tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gorelick, C., Milton, N., & Apr, K. (2004). Performance Through Learning: Knowledge Management in Practice. Burlington: Elsevier.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio. 6a. ed. Editorial McGraw-Hill. Obtenido de [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=hernandez,+r.,+fernandez,+c.,+%26+baptista,+p+\(2016\)&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=hernandez,+r.,+fernandez,+c.,+%26+baptista,+p+(2016)&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)
- Hobold, M. (2018). Desenvolvimento profissional dos professores: aspectos conceituais e práticos, Revista Práxis Educativa, vol. 13, núm. 2. Obtenido de <http://www.redalyc.org/jatsRepo/894/89457516010/89457516010.pdf>
- Kant, R., & Sing, M. (2015). knowledge management barriers: An interpretive structural modelling approach. International Journal of Management Science and Engineering Management. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s13132-012-0110-y>
- Kaplan, R., & Norton, D. (2011). El cuadro de mando integral = The balanced scorecard. Barcelona.
- Kerschberg, L. (2016). Management in Heterogeneous Data Warehouse Environments. Department of Information and Software Engineering, George Mason University. USA. Obtenido de https://link.springer.com/chapter/10.1007/3-540-44801-2_1

- Learning, D. (2020). La Gestión del Conocimiento como Ventaja Competitiva Organizacional. Obtenido de <https://pmkvirtual.com/blog/gestion-del-conocimiento/>
- Lisa, P., & Lilly, N. (2006). Knowledge Management Trends: Challenges and Opportunities for Educational Institutions. Hershey: Idea Group Inc.
- Macías, C., & Aguilera, A. (2016). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. *Revista de Estudios gerenciales*, Vol. 28(N° 123).
- Mairena, E. (2016). Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de Física y Tecnología educativa de la Facultad de Educación e Idiomas. Tesis de Maestría. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/1434/1/4428.pdf>
- Ministerio de Educación. (2017). Modificaciones de la Norma que Establece Disposiciones para el Acompañamiento Pedagógico en la Educación Básica, Aprobada por Resolución de Secretaría General N° 008-2016-Minedu. Obtenido de http://sistemas06.minedu.gob.pe/sinadmed_1/resolucionesexternas/consultanormas.aspx
- Ministerio de Educación. (2019). Resolución Viceministerial N° 028-2019. Norma que establece disposiciones para el Desarrollo del Acompañamiento Pedagógico en la Educación Básica. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/260207-028-2019-minedu>
- Ministerio de Educación de Perú. (2014). Protocolo de Acompañamiento Pedagógico. Lima, Perú: Industria Gráfica MACOLE S.R.L.
- Muro, M. (2019). Gestión del conocimiento y competencias profesionales en docentes de la Red 3 de la UGEL 3, Lima (Tesis de Maestría). Lima, Perú: Universidad San Pedro. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/6368>

- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2015). La organización creadora del conocimiento. Editorial Oxford University Press.
- Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2015). Metodología de la investigación. 4th ed. Editorial San Marcos.
- Ocando, H. (2017). La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. Universidad del Zulia.
- Pacheco, A. (2016). El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016 (Tesis de maestría). Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2467/EDMpaalag.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peluffo, M., & Catalán, C. (2016). Introducción a la Gestión del Conocimiento y su aplicación al sector público. Editorial ILPES.
- Peréz, J. (2017). Planificar la formación con calidad. Editorial CISSPRAXIS.
- Quiroa, M. (2021). Gestión del conocimiento. Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/gestion-del-conocimiento.html>
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. Revista PRELAC. Santiago de Chile.
- Rodriguez, D. (2015). Gestión del Conocimiento y mejora de las organizaciones educativas. Editorial San Marcos.
- Rodriguez, M., & Gonzalez, J. (2015). Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual, a través de modelos universitarios. Revista Económicas CUC. Vol. 34(Nº 1, 85-116).
- Rojas, M. (2015). El negocio es el conocimiento. Editorial Díaz de Santos.
- Román, J. (2015). Acompañamiento pedagógico en el aula. Editorial Magisterio.
- Santa Cruz, J. (2019). Percepción docente sobre el acompañamiento Pedagógico en la IE "Divino Niño del Milagro" N° 11027, distrito de Eten - Chiclayo –

- Lambayeque, 2018 (Tesis de Maestría). Chiclayo, Perú: Universidad de Piura. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4376>
- Silva, Y. (2017). Acompañamiento pedagógico y su relación con el desempeño docente en la Red Educativa "Erasmus Lorenzo Flores Monsalve" - Cutervo, 2014. Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2248/Acompa%20pedag%20y%20su%20relaci%20con%20el%20desempe%20docente%20en%20la%20Red%20Educativa%20e2%80%9cErasmus%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Varas, O. (2019). Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática "Juan Alvarado"- 81028 de Otuzco, Otuzco 2019. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38438/varas_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vezub, L., & Alliud, A. (2019). El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles. Obtenido de <http://baseddp.mec.gub.uy/Documentos/Bibliodigi>
- Wing, K. (2015). Integrating intellectual capital and knowledge management, Long Range planning 30.

ANEXOS

Anexo 1: AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EN DONDE SE APLICÓ LA INVESTIGACIÓN



I.E. "ANTENOR ORREGO ESPINOZA"



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Laredo, 22 de octubre de 2021.

Señor(a)

Dra. ROSA MARÍA SALAS SÁNCHEZ
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO UCV CHIMBOTE

Asunto: Carta de Autorización

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para autorizar a la Sra. DANI ROSMERI IBAÑEZ FLORES identificada con DNI N°. 18140162y código de matrícula N° 7000578501, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

ACOMPañAMIENTO PEDAGÓGICO Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "ANTENOR ORREGO ESPINOZA" DE LAREDO, 2021.

En ese sentido, se autoriza el acceso a dicha estudiante a nuestra Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

Humberto Larín León Prend
DIRECTOR

Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|---|--|--|--------------------------------|---|---|
| VARIABLE 1: Acompañamiento pedagógico | Es un conjunto de acciones de asesoría permanente en el cual un equipo especializado de profesionales brinda asistencia técnica y pedagógica a los docentes para mejorar e innovar en su práctica pedagógica mediante el diseño y aplicación de estrategias que permitan elevar los niveles del logro del aprendizaje de los estudiantes (Aponte, 2019). | El acompañamiento pedagógico presenta tres dimensiones: Visita a aula, grupos de interaprendizaje y talleres de formación continua y su medición se realizará mediante cuestionario y escala ordinal de Liker de siempre (2), a veces (1) y nunca (0). | Visita a aula | <ul style="list-style-type: none"> Utilización del cuaderno de campo para el registro de lo que sucede en el aula. Utilización de las rúbricas para la observación de la práctica pedagógica. Dialogo y reflexión sobre la práctica pedagógica. Retroalimentación efectiva | Ordinal: Siempre (2) A veces (1) Nunca (0) |
| | | | Grupos de interaprendizaje | <ul style="list-style-type: none"> Intercambio de experiencias y conocimientos pedagógicos Análisis de la práctica pedagógica e identificación de fortalezas y debilidades Toma de acuerdos y desarrollo de propuestas de mejora. Liderazgo de los grupos por parte de los acompañantes o directivos. | |
| | | | Talleres de formación continua | <ul style="list-style-type: none"> Reflexión sobre la práctica pedagógica Estudio de teorías y estrategias de enseñanza y aprendizaje pertinentes para mejorar la práctica pedagógica. Desarrollo de un aprendizaje cooperativo. | |

| | | | | | |
|--|--|---|--------------------|---|---|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Propuestas de cambio y de mejora de la práctica pedagógica. | |
| VARIABLE 2: Gestión del conocimiento | Es el conjunto de acciones dirigidas a la obtención, asimilación, comunicación y aplicación del conocimiento para la optimización de los procesos que se dan en una organización (Briceño & Marshall, 2020). | La gestión del conocimiento presenta tres dimensiones: Formación-mentoría, adquisición y comunicación y su medición se realizará mediante cuestionario y escala ordinal de Liker de siempre (2), a veces (1) y nunca (0). | Formación-mentoría | <ul style="list-style-type: none"> • Motivación y compromiso con el desarrollo profesional docente. • Los docentes más capacitados orienten por grupos a sus colegas. • Los directivos y profesores comparten sus conocimientos después de asistir a una capacitación o llevar un curso. • Capacitación y actualización docente promovido por los directivos. | Ordinal: Siempre (2) A veces (1) Nunca (0) |
| | | | Adquisición | <ul style="list-style-type: none"> • Obtención del conocimiento de fuentes internas • Obtención de conocimiento mediante investigación • Uso del internet para la obtención del conocimiento • Desarrollo de proyectos de innovación que requieren la adquisición de conocimientos. | |
| | | | Comunicación | <ul style="list-style-type: none"> • Base actualizada de datos e información documentaria. • Transparencia en la información que se comunica. • Publicación permanente de información de gestión administrativa y pedagógica. • Uso de las tecnologías y redes de comunicación. | |

Anexo 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y FICHAS TÉCNICAS

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

Estimado docente de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo
Agradezco anticipadamente por su colaboración

INSTRUCCIONES: Responda las interrogantes de manera sincera según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

- Si no ocurre, marca la alternativa **Nunca**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A veces**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **Siempre**

| Nº | Ítems | Nunca | A veces | Siempre |
|---|--|-------|---------|---------|
| Dimensión visita a aula | | | | |
| 1 | ¿El acompañante o directivo cuando visita su aula utiliza un cuaderno de campo para el registro de lo que sucede en ella? | | | |
| 2 | ¿El acompañante o directivo cuando visita su aula utiliza como instrumento las rúbricas para la observación de su práctica pedagógica? | | | |
| 3 | ¿Cuándo el acompañante o directivo visita su aula establece una comunicación asertiva que le permite dialogar y reflexionar sobre su práctica pedagógica? | | | |
| 4 | ¿Cuándo el acompañante o directivo visita su aula contribuye mediante una retroalimentación efectiva al mejoramiento de su práctica pedagógica? | | | |
| Dimensión grupos de interaprendizaje | | | | |
| 5 | ¿En los grupos de interaprendizaje hay un intercambio fluido y positivo de experiencias y conocimientos pedagógicos? | | | |
| 6 | ¿En los grupos de interaprendizaje se realiza un análisis de la práctica pedagógica identificándose las fortalezas y debilidades de cada uno de los participantes? | | | |
| 7 | ¿En los grupos de interaprendizaje se toma acuerdos y se desarrolla propuestas de mejora que comprometen a todos los participantes? | | | |
| 8 | ¿Los grupos de interaprendizaje son liderados por los acompañantes o directivos? | | | |
| Dimensión talleres de formación continua | | | | |
| 9 | ¿En los talleres de formación continua se promueve una reflexión sobre la práctica pedagógica? | | | |
| 10 | ¿En los talleres de formación continua se realiza un estudio de las teorías y estrategias de enseñanza y aprendizaje más pertinentes para la mejora de la práctica pedagógica? | | | |
| 11 | ¿En los talleres de formación continua los acompañantes o directivos promueven el aprendizaje cooperativo? | | | |
| 12 | ¿El desarrollo de los talleres de formación continua terminan con propuestas de cambio y de mejora de la práctica pedagógica? | | | |

FICHA TÉCNICA

Cuestionario de Acompañamiento pedagógico

I. Datos Informativos:

- Autor : Dani Rosmeri Ibañez Flores
- Adaptación : Elaboración propia
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de EBR
- Administración : Individual
- Duración aproximada : 15 minutos
- Materiales : Conectividad
- Responsable de la aplicación : Investigadora

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 12 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de acompañamiento pedagógico que existe en los docentes de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza de Laredo en el año 2021.

III. Tabla de Especificaciones:

| Dimensión | Indicador de evaluación | Peso % | N° Ítems | Ítems | Puntaje |
|-----------------------------------|--|-------------|-----------|-----------------|----------------|
| A. Visita a aula | 1. Utilización del cuaderno de campo para el registro de lo que sucede en el aula. | 33 % | 1 | 1 | 1 – 3 |
| | 2. Utilización de las rúbricas para la observación de la práctica pedagógica. | | 1 | 2 | 1 – 3 |
| | 3. Dialogo y reflexión sobre la práctica pedagógica. | | 1 | 3 | 1 – 3 |
| | 4. Retroalimentación efectiva. | | 1 | 4 | 1 – 3 |
| B. Grupos de interaprendizaje | 5. Intercambio de experiencias y conocimientos pedagógicos. | 33 % | 1 | 5 | 1 – 3 |
| | 6. Análisis de la práctica pedagógica e identificación de fortalezas y debilidades. | | 1 | 6 | 1 – 3 |
| | 7. Toma de acuerdos y desarrollo de propuestas de mejora. | | 1 | 7 | 1 – 3 |
| | 8. Liderazgo de los grupos por parte de los acompañantes o directivos. | | 1 | 8 | 1 – 3 |
| C. Talleres de formación continua | 9. Reflexión sobre la práctica pedagógica. | 34 % | 1 | 9 | 1 – 3 |
| | 10. Estudio de teorías y estrategias de enseñanza y aprendizaje pertinentes para mejorar la práctica pedagógica. | | 1 | 10 | 1 – 3 |
| | 11. Desarrollo de un aprendizaje cooperativo. | | 1 | 11 | 1 – 3 |
| | 12. Propuestas de cambio y de mejora de la práctica pedagógica. | | 1 | 12 | 1 – 3 |
| | TOTAL | 100% | 12 | 12 ítems | 01 - 36 |

IV. Opciones de respuesta:

| Nº de Ítems | Opción de respuesta | Puntaje |
|-------------|---------------------|---------|
| Del 1 a 12 | - Siempre | 3 |
| | - A veces | 2 |
| | - Nunca | 1 |

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

- A. Visita a aula
- B. Grupos de interaprendizaje
- C. Talleres de formación continua

Escala de valoración de las dimensiones

| Nivel | Intervalo de valores |
|--------------|----------------------|
| - Excelente | [9 – 12] |
| - Regular | [5 – 8] |
| - Deficiente | [1– 4] |

5.2. Valoración de la Variable: Acompañamiento pedagógico

Escala de Valoración de la Variable

| Nivel | Intervalo de Valor |
|--------------|--------------------|
| - Excelente | [25 – 36] |
| - Regular | [13 – 24] |
| - Deficiente | [1 – 12] |

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Estimado docente de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza” de Laredo
Agradezco anticipadamente por su colaboración

INSTRUCCIONES: Responda las interrogantes de manera sincera según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

- Si no ocurre, marca la alternativa **Nunca**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A veces**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **Siempre**

| Nº | Ítems | Nunca | A veces | Siempre |
|-------------------------------------|--|-------|---------|---------|
| Dimensión formación-mentoría | | | | |
| 1 | ¿En la institución educativa se evidencia una motivación y compromiso permanente con el desarrollo profesional docente? | | | |
| 2 | ¿En la institución educativa los docentes más capacitados orienten por grupos a sus colegas? | | | |
| 3 | ¿En la institución educativa los directivos y profesores comparten sus conocimientos después de asistir a una capacitación o llevar un curso? | | | |
| 4 | ¿En la institución educativa los directivos promueven e implementan una permanente capacitación y actualización de los docentes? | | | |
| Dimensión adquisición | | | | |
| 5 | ¿En la institución educativa se obtiene el conocimiento con facilidad de fuentes internas, como por ejemplo el fácil acceso a los documentos administrativos y de gestión? | | | |
| 6 | ¿En la institución educativa se recurre a la investigación para la obtención de los conocimientos? | | | |
| 7 | ¿En la institución educativa los docentes tienen acceso al uso del internet para la obtención del conocimiento? | | | |
| 8 | ¿Los directivos promueven el desarrollo de proyectos de innovación que requieren la adquisición de conocimientos? | | | |
| Dimensión comunicación | | | | |
| 9 | ¿La institución educativa proporciona una base actualizada de datos e información documentaria de fácil acceso? | | | |
| 10 | ¿En la institución educativa la comunicación de la información se realiza con transparencia? | | | |
| 11 | ¿En la institución educativa se publica de manera permanente información de gestión administrativa y pedagógica? | | | |
| 12 | ¿En la institución educativa se realiza la difusión del conocimiento utilizando tecnologías y redes de comunicación? | | | |

FICHA TÉCNICA

Cuestionario de la gestión del conocimiento

I. Datos Informativos:

- Autor : Dani Rosmeri Ibañez Flores
- Adaptación : Elaboración propia
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de EBR
- Administración : Individual
- Duración aproximada : 15 minutos
- Materiales : Conectividad
- Responsable de la aplicación : Investigadora

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 12 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de acompañamiento pedagógico que existe en los docentes de la Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza de Laredo en el año 2021.

III. Tabla de Especificaciones:

| Dimensión | Indicador de evaluación | Peso % | N° Ítems | Ítems | Puntaje |
|-----------------------|--|-------------|-----------|-----------------|----------------|
| D. Formación-mentoría | 13. Motivación y compromiso con el desarrollo profesional docente. | 33 % | 1 | 1 | 1 – 3 |
| | 14. Los docentes más capacitados orientan por grupos a sus colegas. | | 1 | 2 | 1 – 3 |
| | 15. Los directivos y profesores comparten sus conocimientos después de asistir a una capacitación o llevar un curso. | | 1 | 3 | 1 – 3 |
| | 16. Capacitación y actualización docente promovido por los directivos.. | | 1 | 4 | 1 – 3 |
| E. Adquisición | 17. Obtención del conocimiento de fuentes internas. | 33 % | 1 | 5 | 1 – 3 |
| | 18. Obtención de conocimiento mediante investigación. | | 1 | 6 | 1 – 3 |
| | 19. Uso del internet para la obtención del conocimiento. | | 1 | 7 | 1 – 3 |
| | 20. Desarrollo de proyectos de innovación que requieren la adquisición de conocimientos | | 1 | 8 | 1 – 3 |
| F. Comunicación | 21. Base actualizada de datos e información documentaria. | 34 % | 1 | 9 | 1 – 3 |
| | 22. Transparencia en la información que se comunica. | | 1 | 10 | 1 – 3 |
| | 23. Publicación permanente de información de gestión administrativa y pedagógica. | | 1 | 11 | 1 – 3 |
| | 24. Uso de las tecnologías y redes de comunicación. | | 1 | 12 | 1 – 3 |
| | TOTAL | 100% | 12 | 12 ítems | 01 - 36 |

IV. Opciones de respuesta:

| Nº de Ítems | Opción de respuesta | Puntaje |
|--------------------|----------------------------|----------------|
| Del 1 a 12 | - Siempre | 3 |
| | - A veces | 2 |
| | - Nunca | 1 |

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones:

- A. Formación-mentoría
- B. Adquisición
- C. Comunicación

Escala de valoración de las dimensiones

| Nivel | Intervalo de valores |
|--------------|-----------------------------|
| - Excelente | [9 – 12] |
| - Regular | [5 – 8] |
| - Deficiente | [1– 4] |

5.2. Valoración de la Variable: Gestión del conocimiento

Escala de Valoración de la Variable

| Nivel | Intervalo de Valor |
|--------------|---------------------------|
| - Excelente | [25 – 36] |
| - Regular | [13 – 24] |
| - Deficiente | [1 – 12] |

Anexo 4. VALIDEZ DE INSTRUMENTOS: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

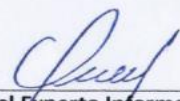
Validación del contenido del cuestionario acompañamiento pedagógico

| DIMENSIÓN | Nº | ITEMS | Pertinencia | | | | | Relevancia | | | | | Claridad | | | | | SUGERENCIAS |
|--------------------------------|----|--|-------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|----------|---|---|---|---|-------------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Visita a aula | 1 | ¿El acompañante o directivo cuando visita su aula utiliza un cuaderno de campo para el registro de lo que sucede en ella? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 2 | ¿El acompañante o directivo cuando visita su aula utiliza como instrumento las rúbricas para la observación de su práctica pedagógica? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 3 | ¿Cuándo el acompañante o directivo visita su aula establece una comunicación asertiva que le permite dialogar y reflexionar sobre su práctica pedagógica? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 4 | ¿Cuándo el acompañante o directivo visita su aula contribuye mediante una retroalimentación efectiva al mejoramiento de su práctica pedagógica? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| Grupos de interaprendizaje | 5 | ¿En los grupos de interaprendizaje hay un intercambio fluido y positivo de experiencias y conocimientos pedagógicos? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 6 | ¿En los grupos de interaprendizaje se realiza un análisis de la práctica pedagógica identificándose las fortalezas y debilidades de cada uno de los participantes? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 7 | ¿En los grupos de interaprendizaje se toma acuerdos y se desarrolla propuestas de mejora que comprometen a todos los participantes? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 8 | ¿Los grupos de interaprendizaje son liderados por los acompañantes o directivos? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| Talleres de formación continua | 9 | ¿En los talleres de formación continua se promueve una reflexión sobre la práctica pedagógica? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 10 | ¿En los talleres de formación continua se realiza un estudio de las teorías y estrategias de enseñanza y aprendizaje más pertinentes para la mejora de la práctica pedagógica? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 11 | ¿En los talleres de formación continua los acompañantes o directivos promueven el aprendizaje cooperativo? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 12 | ¿El desarrollo de los talleres de formación continua terminan con propuestas de cambio y de mejora de la práctica pedagógica? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: *Lavado Salas Berenita Soledad* Dni: *18207840*

Grado académico del evaluador: *Doctora en administración de la educación*



Firma del Experto Informante

Validación del contenido del cuestionario gestión del conocimiento

| DIMENSIÓN | Nº | ITEMS | Pertinencia | | | | | Relevancia | | | | | Claridad | | | | | SUGERENCIAS | | | | | | | | | |
|------------------------|----|--|-------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|----------|---|---|---|---|-------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | | | | |
| Formación- mentoría | 1 | Motivación y compromiso con el desarrollo profesional | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | Los docentes más capacitados orientan por grupos a sus colegas | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | Los directivos y profesores comparten sus conocimientos después de asistir a una capacitación o llevar un curso. | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4 | Capacitación y actualización docente promovido por los directivos | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Adquisición | 5 | Obtención del conocimiento mediante fuentes internas. | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 6 | Obtención de conocimiento mediante investigación | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 7 | Uso del internet para la obtención del conocimiento | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 8 | Desarrollo de proyectos de innovación que requieren la adquisición de conocimientos | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Comunicación | 9 | Base actualizada de datos e información documentaria | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 10 | Transparencia en la información que se comunica | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 11 | Publicación permanente de información de gestión administrativa y pedagógica | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 12 | Uso de las tecnologías y redes de comunicación | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Lavado Salas Berenita Soledad DNI: 18207840

Grado académico del evaluador: Doctora en administración de la educación


 Firma del Experto Informante

Validación del contenido del cuestionario acompañamiento pedagógico

| DIMENSIÓN | Nº | ITEMS | Pertinencia | | | | | Relevancia | | | | | Claridad | | | | | SUGERENCIAS |
|--------------------------------|----|--|-------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|----------|---|---|---|---|-------------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Visita a aula | 1 | ¿El acompañante o directivo cuando visita su aula utiliza un cuaderno de campo para el registro de lo que sucede en ella? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 2 | ¿El acompañante o directivo cuando visita su aula utiliza como instrumento las rúbricas para la observación de su práctica pedagógica? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 3 | ¿Cuándo el acompañante o directivo visita su aula establece una comunicación asertiva que le permite dialogar y reflexionar sobre su práctica pedagógica? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 4 | ¿Cuándo el acompañante o directivo visita su aula contribuye mediante una retroalimentación efectiva al mejoramiento de su práctica pedagógica? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| Grupos de interaprendizaje | 5 | ¿En los grupos de interaprendizaje hay un intercambio fluido y positivo de experiencias y conocimientos pedagógicos? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 6 | ¿En los grupos de interaprendizaje se realiza un análisis de la práctica pedagógica identificándose las fortalezas y debilidades de cada uno de los participantes? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 7 | ¿En los grupos de interaprendizaje se toma acuerdos y se desarrolla propuestas de mejora que comprometen a todos los participantes? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 8 | ¿Los grupos de interaprendizaje son liderados por los acompañantes o directivos? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| Talleres de formación continua | 9 | ¿En los talleres de formación continua se promueve una reflexión sobre la práctica pedagógica? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 10 | ¿En los talleres de formación continua se realiza un estudio de las teorías y estrategias de enseñanza y aprendizaje más pertinentes para la mejora de la práctica pedagógica? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 11 | ¿En los talleres de formación continua los acompañantes o directivos promueven el aprendizaje cooperativo? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 12 | ¿El desarrollo de los talleres de formación continua terminan con propuestas de cambio y de mejora de la práctica pedagógica? | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mercado Córdova Antonieta Margoth Dni: 43419865

Grado académico del evaluador: Magister en docencia y gestión educativa

A. Mercado C.

Firma del Experto Informante

Validación del contenido del cuestionario gestión del conocimiento

| DIMENSIÓN | N° | ITEMS | Pertinencia | | | | | Relevancia | | | | | Claridad | | | | | SUGERENCIAS | | | |
|--------------------|----|--|-------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|----------|---|---|---|---|-------------|--|--|--|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | |
| Formación-mentoría | 1 | Motivación y compromiso con el desarrollo profesional | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | Los docentes más capacitados orientan por grupos a sus colegas | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | Los directivos y profesores comparten sus conocimientos después de asistir a una capacitación o llevar un curso. | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4 | Capacitación y actualización docente promovido por los directivos | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| Adquisición | 5 | Obtención del conocimiento mediante fuentes internas. | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| | 6 | Obtención de conocimiento mediante investigación | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| | 7 | Uso del internet para la obtención del conocimiento | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| | 8 | Desarrollo de proyectos de innovación que requieren la adquisición de conocimientos | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| Comunicación | 9 | Base actualizada de datos e información documentaria | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| | 10 | Transparencia en la información que se comunica | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| | 11 | Publicación permanente de información de gestión administrativa y pedagógica | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| | 12 | Uso de las tecnologías y redes de comunicación | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mercado Córdova Antonieta Margoth DNI: 43419865

Grado académico del evaluador: Magister en docencia y gestión educativa


 Firma del Experto Informante

Validación del contenido del cuestionario acompañamiento pedagógico

| DIMENSIÓN | Nº | ITEMS | Pertinencia | | | | | Relevancia | | | | | Claridad | | | | | SUGERENCIAS | | | | | | | | |
|--------------------------------|----|--|-------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|----------|---|---|---|---|-------------|--|--|--|--|--|---|---|--|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | | | | |
| Visita a aula | 1 | ¿El acompañante o directivo cuando visita su aula utiliza un cuaderno de campo para el registro de lo que sucede en ella? | | | | | X | | | | | | | | | X | | | | | | | | | X | |
| | 2 | ¿El acompañante o directivo cuando visita su aula utiliza como instrumento las rúbricas para la observación de su práctica pedagógica? | | | | | X | | | | | | | | | X | | | | | | | | | X | |
| | 3 | ¿Cuándo el acompañante o directivo visita su aula establece una comunicación asertiva que le permite dialogar y reflexionar sobre su práctica pedagógica? | | | | | X | | | | | | | | | X | | | | | | | | | X | |
| | 4 | ¿Cuándo el acompañante o directivo visita su aula contribuye mediante una retroalimentación efectiva al mejoramiento de su práctica pedagógica? | | | | | X | | | | | | | | | X | | | | | | | | | X | |
| Grupos de interaprendizaje | 5 | ¿En los grupos de interaprendizaje hay un intercambio fluido y positivo de experiencias y conocimientos pedagógicos? | | | | | X | | | | | | | | X | | | | | | | | | X | | |
| | 6 | ¿En los grupos de interaprendizaje se realiza un análisis de la práctica pedagógica identificándose las fortalezas y debilidades de cada uno de los participantes? | | | | | X | | | | | | | | X | | | | | | | | | X | | |
| | 7 | ¿En los grupos de interaprendizaje se toma acuerdos y se desarrolla propuestas de mejora que comprometen a todos los participantes? | | | | | X | | | | | | | | X | | | | | | | | | X | | |
| | 8 | ¿Los grupos de interaprendizaje son liderados por los acompañantes o directivos? | | | | | X | | | | | | | | X | | | | | | | | | X | | |
| Talleres de formación continua | 9 | ¿En los talleres de formación continua se promueve una reflexión sobre la práctica pedagógica? | | | | | X | | | | | | | | X | | | | | | | | | X | | |
| | 10 | ¿En los talleres de formación continua se realiza un estudio de las teorías y estrategias de enseñanza y aprendizaje más pertinentes para la mejora de la práctica pedagógica? | | | | | X | | | | | | | | X | | | | | | | | | X | | |
| | 11 | ¿En los talleres de formación continua los acompañantes o directivos promueven el aprendizaje cooperativo? | | | | | X | | | | | | | | X | | | | | | | | | X | | |
| | 12 | ¿El desarrollo de los talleres de formación continua terminan con propuestas de cambio y de mejora de la práctica pedagógica? | | | | | X | | | | | | | | X | | | | | | | | | X | | |

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Cruz Grados, José Alfredo **Dni:** 19671755

Grado académico del evaluador: Magister en Docencia y Gestión Educativa

Firma del Experto Informante

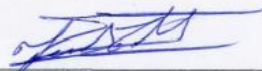
Validación del contenido del cuestionario gestión del conocimiento

| DIMENSIÓN | Nº | ITEMS | Pertinencia | | | | | Relevancia | | | | | Claridad | | | | | SUGERENCIAS |
|------------------------|----|--|-------------|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|----------|---|---|---|---|-------------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Formación- mentoría | 1 | Motivación y compromiso con el desarrollo profesional | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 2 | Los docentes más capacitados orientan por grupos a sus colegas | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 3 | Los directivos y profesores comparten sus conocimientos después de asistir a una capacitación o llevar un curso. | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 4 | Capacitación y actualización docente promovido por los directivos | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| Adquisición | 5 | Obtención del conocimiento mediante fuentes internas. | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 6 | Obtención de conocimiento mediante investigación | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 7 | Uso del internet para la obtención del conocimiento | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 8 | Desarrollo de proyectos de innovación que requieren la adquisición de conocimientos | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| Comunicación | 9 | Base actualizada de datos e información documentaria | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 10 | Transparencia en la información que se comunica | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 11 | Publicación permanente de información de gestión administrativa y pedagógica | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| | 12 | Uso de las tecnologías y redes de comunicación | | | | | X | | | | | X | | | | | X | |

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Cruz Grados, José Alfredo DNI 19671755

Grado académico del evaluador: Magíster en Docencia y Gestión Educativa



Firma del Experto Informante

Anexo 5: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS:

Prueba de Confiabilidad del Instrumento

- Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario del acompañamiento pedagógico
1.2. Número de ítems : 12
1.3. Muestra Piloto : IE N° 80029 “Mariano Melgar”
1.4. Unidades muestrales : 25

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

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

Dónde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,950 | 12 |

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala Multidimensional de Marketing Interno obtuvo un coeficiente de 0,950 indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento.

V. Prueba piloto

| Encuestados | ITEMS | | | | | | | | | | | | Sumatoria |
|---|-------|------|------|------|------|------------------------------|------|------|-------|------|------|------|--------------------------------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | |
| E1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 18 |
| E2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 20 |
| E3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| E4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13 |
| E5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 29 |
| E6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 14 |
| E7 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 18 |
| E8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| E9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| E10 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 17 |
| E11 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 17 |
| E12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 14 |
| E13 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 17 |
| E14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 32 |
| E15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 14 |
| E16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| E17 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 17 |
| E18 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 30 |
| E19 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 31 |
| E20 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 30 |
| E21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 14 |
| E22 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 14 |
| E23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 14 |
| E24 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 31 |
| E25 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 22 |
| Varianza por Item | 0.93 | 0.79 | 0.82 | 0.72 | 0.93 | 0.70 | 0.71 | 0.79 | 0.71 | 0.76 | 0.93 | 0.86 | |
| Sumatoria de las varianzas de los items | 9.67 | | | | $a=$ | Coeficiente de confiabilidad | | | 0.950 | | | | Varianza total del instrumento |

Prueba de Confiabilidad del Instrumento
- Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario de la gestión del conocimiento
- 1.2. Número de ítems : 12
- 1.3. Muestra Piloto : IE N° 80029 “Mariano Melgar”
- 1.4. Unidades muestrales : 25

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

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

Dónde:

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
- K : Número de ítems del instrumento
- S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
- $\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,945 | 12 |

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Escala Multidimensional de Marketing Interno obtuvo un coeficiente de 0,945 indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento.

V. Prueba piloto

| Encuestados | ITEMS | | | | | | | | | | | | Sumatoria |
|---|-------|------|------|------|------|------------|------------------------------|------|-------|------|------|------|--------------------------------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | |
| E1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 31 |
| E2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 28 |
| E3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 23 |
| E4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 29 |
| E5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 22 |
| E6 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 28 |
| E7 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 18 |
| E8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| E9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| E10 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 18 |
| E11 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 15 |
| E12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 13 |
| E13 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 18 |
| E14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 31 |
| E15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 13 |
| E16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| E17 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 18 |
| E18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| E19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| E20 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 19 |
| E21 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 29 |
| E22 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 21 |
| E23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 32 |
| E24 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 29 |
| E25 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 32 |
| Varianza por Item | 0.74 | 0.85 | 0.86 | 0.79 | 0.71 | 0.72 | 0.85 | 0.76 | 0.77 | 0.85 | 0.80 | 0.78 | |
| Sumatoria de las varianzas sw los items | 9.49 | | | | | $\alpha =$ | Coeficiente de confiabilidad | | 0.945 | | | | Varianza total del instrumento |

Anexo 6: BASE DE DATOS ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

| Unidades muestrales | Dimensión visita a aula | | | | Dimensión grupos de interaprendizaje | | | | | | | | Dimensión talleres de formación continua | | | | Acompañamiento pedagógico | Nivel | | | | | | | | |
|---------------------|---|-------|---|-------|--|------------|---|-------|---|-------|--|------------|---|-------|--|-------|---------------------------|------------|--|------------|---|--|---|--|--|--|
| | 1.¿El acompañante o directivo cuando visita su aula utiliza un cuaderno de campo para el registro de lo que sucede en ella? | | 2.¿El acompañante o directivo cuando visita su aula utiliza como instrumento las observaciones de la observación de su práctica pedagógica? | | 3.¿Cuando el acompañante o directivo visita su aula establece una comunicación asertiva que le permite dialogar y perfeccionar sobre su práctica pedagógica? | | 4.¿Cuando el acompañante o directivo visita su aula contribuye mediante una retroalimentación efectiva al mejoramiento de su práctica pedagógica? | | 5.¿En los grupos de interaprendizaje hay un intercambio positivo de experiencias y conocimientos pedagógicos? | | 6.¿En los grupos de interaprendizaje se realiza un análisis de la práctica pedagógica identificándose las fortalezas y debilidades de cada uno de los participantes? | | 7.¿En los grupos de interaprendizaje se toman acuerdos y se descartan propuestas de registro que comprometen a todos los participantes? | | 8.¿Los grupos de interaprendizaje son liderados por los acompañantes o directivos? | | | | 9.¿En los talleres de formación continua se promueve una reflexión sobre la práctica pedagógica? | | 10.¿En los talleres de formación continua se realiza un estudio de las teorías y estrategias de enseñanza y aprendizaje más pertinentes para la mejora de la práctica pedagógica? | | 11.¿En los talleres de formación continua los acompañantes o directivos promueven el aprendizaje cooperativo? | | 12.¿El desarrollo de los talleres de formación continua forman con propuestas de cambio y de mejora de la práctica pedagógica? | |
| | Total | Nivel | Total | Nivel | Total | Nivel | Total | Nivel | Total | Nivel | Total | Nivel | Total | Nivel | Total | Nivel | | | Total | Nivel | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | Regular | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 14 | Regular | | | | | | | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 36 | Excelente | | | | | | | |
| 3 | 1 | 2 | 1 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 17 | Regular | | | | | | | |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 10 | Excelente | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | Excelente | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | Excelente | 30 | Excelente | | | | | | | |
| 5 | 3 | 2 | 3 | 10 | Excelente | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 31 | Excelente | | | | | | | |
| 6 | 3 | 2 | 3 | 10 | Excelente | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | Excelente | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | Excelente | 30 | Excelente | | | | | | | |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | Regular | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 14 | Regular | | | | | | | |
| 8 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | Regular | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 14 | Regular | | | | | | | |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | Regular | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 14 | Regular | | | | | | | |
| 10 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 17 | Regular | | | | | | |
| 11 | 1 | 2 | 1 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 17 | Regular | | | | | | | |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | Regular | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 14 | Regular | | | | | | | |
| 13 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 17 | Regular | | | | | | |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | Excelente | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 32 | Excelente | | | | | | |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | Regular | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 14 | Regular | | | | | | |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 36 | Excelente | | | | | | |
| 17 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 17 | Regular | | | | | | |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | Excelente | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | Excelente | 30 | Excelente | | | | | | |
| 19 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 31 | Excelente | | | | | | |
| 20 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | Excelente | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | Excelente | 30 | Excelente | | | | | | |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | Regular | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 14 | Regular | | | | | | |
| 22 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | Regular | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 14 | Regular | | | | | | |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | Regular | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 14 | Regular | | | | | | |
| 24 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | Excelente | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 31 | Excelente | | | | | | |
| 25 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | Regular | 3 | 1 | 2 | 2 | 8 | Regular | 2 | 1 | 3 | 1 | 7 | Regular | 22 | Regular | | | | | | |
| 26 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 | Regular | 18 | Regular | | | | | | |
| 27 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 3 | 1 | 2 | 7 | Regular | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 | Regular | 20 | Regular | | | | | | |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 1 | 2 | 3 | 9 | Excelente | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 32 | Excelente | | | | | | |
| 29 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | Regular | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 13 | Regular | | | | | | |
| 30 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | Excelente | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | Excelente | 29 | Excelente | | | | | | |
| 31 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | Regular | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 14 | Regular | | | | | | |
| 32 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | Regular | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | Regular | 18 | Regular | | | | | | |
| 33 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 12 | Deficiente | | | | | | |
| 34 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 12 | Deficiente | | | | | | |
| 35 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 17 | Regular | | | | | | |
| 36 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 17 | Regular | | | | | | |
| 37 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | Regular | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 14 | Regular | | | | | | |
| 38 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 17 | Regular | | | | | | |
| 39 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | Excelente | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 32 | Excelente | | | | | | |
| 40 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | Regular | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 14 | Regular | | | | | | |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 36 | Excelente | | | | | | |
| 42 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 7 | Regular | 18 | Regular | | | | | | |
| 43 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 3 | 1 | 2 | 7 | Regular | 1 | 2 | 3 | 3 | 7 | Regular | 20 | Regular | | | | | | |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 1 | 2 | 3 | 9 | Excelente | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 32 | Excelente | | | | | | |
| 45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 13 | Regular | | | | | | |
| 46 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | Excelente | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | Excelente | 29 | Excelente | | | | | | |
| 47 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | Regular | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 14 | Regular | | | | | | |
| 48 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | Regular | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | Regular | 18 | Regular | | | | | | |
| 49 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 12 | Deficiente | | | | | | |
| 50 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 12 | Deficiente | | | | | | |
| 51 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 17 | Regular | | | | | | |
| 52 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 17 | Regular | | | | | | |
| 53 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | Regular | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 14 | Regular | | | | | | |
| 54 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 17 | Regular | | | | | | |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 10 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 32 | Excelente | | | | | | |
| 56 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | Regular | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 14 | Regular | | | | | | |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 36 | Excelente | | | | | | |
| 58 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 17 | Regular | | | | | | |
| 59 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | Excelente | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | Excelente | 30 | Excelente | | | | | | |
| 60 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 31 | Excelente | | | | | | |
| 61 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | Excelente | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | Regular | 28 | Excelente | | | | | | |
| 62 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | Regular | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 14 | Regular | | | | | | |
| 63 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | Regular | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 3 | 1 | 3 | 1 | 8 | Regular | 18 | Regular | | | | | | |
| 64 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | Regular | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 14 | Regular | | | | | | |
| 65 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | Excelente | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 31 | Excelente | | | | | | |
| 66 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | Regular | 3 | 1 | 2 | 2 | 8 | Regular | 2 | 2 | 3 | 1 | 7 | Regular | 22 | Regular | | | | | | |

BASE DE DATOS GESTIÓN DEL CONOCIMIENTOS

| Unidades muestrales | Dimensión formación-mentoría | | | | Total | Nivel | Dimensión adquisición | | | | Total | Nivel | Dimensión comunicación | | | | Total | Nivel | Gestión del conocimiento | Nivel |
|---------------------|---|---|---|--|-------|------------|--|--|---|---|-------|------------|---|---|---|---|-------|------------|--------------------------|------------|
| | 1.¿En la institución educativa se evidencia una motivación y compromiso permanente con el desarrollo profesional docente? | 2.¿En la institución educativa los docentes más capacitados asisten por grupos a sus colegas? | 3.¿En la institución educativa los directivos y profesores comparten sus conocimientos después de asistir a una capacitación o llevar un curso? | 4.¿En la institución educativa los directivos promueven e implementan una permanente capacitación y actualización de los docentes? | | | 5.¿En la institución educativa se obtiene el conocimiento con facilidad de fuentes internas, como por ejemplo el fácil acceso a los documentos administrativos y de gestión? | 6.¿En la institución educativa se recurre a la investigación para la obtención de los conocimientos? | 7.¿En la institución educativa los docentes tienen acceso al uso del internet para la obtención del conocimiento? | 8.¿Los directivos promueven el desarrollo de proyectos de innovación que requieren la adquisición de conocimientos? | | | 9.¿La institución educativa propone una base actualizada de datos e información documental de fácil acceso? | 10.¿En la institución educativa la comunicación de la información se realiza con transparencia? | 11.¿En la institución educativa se publica de manera permanente información de gestión administrativa y pedagógica? | 12.¿En la institución educativa se realiza la difusión del conocimiento utilizando tecnologías y redes de comunicación? | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 13 | Regular |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 36 | Excelente |
| 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 18 | Regular |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 35 | Excelente |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 35 | Excelente |
| 6 | 3 | 1 | 1 | 1 | 6 | Regular | 3 | 1 | 1 | 1 | 6 | Regular | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | Regular | 19 | Regular |
| 7 | 1 | 2 | 3 | 3 | 9 | Excelente | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | Excelente | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | Excelente | 29 | Excelente |
| 8 | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | Regular | 2 | 3 | 1 | 3 | 9 | Excelente | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | Regular | 21 | Regular |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 1 | 3 | 3 | 3 | 10 | Excelente | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | Excelente | 32 | Excelente |
| 10 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 18 | Regular |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | Regular | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 15 | Regular |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 13 | Regular |
| 13 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 18 | Regular |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 31 | Excelente |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 13 | Regular |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 36 | Excelente |
| 17 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 18 | Regular |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 35 | Excelente |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 35 | Excelente |
| 20 | 3 | 1 | 1 | 1 | 6 | Regular | 3 | 1 | 1 | 1 | 6 | Regular | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | Regular | 19 | Regular |
| 21 | 1 | 2 | 3 | 3 | 9 | Excelente | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | Excelente | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | Excelente | 29 | Excelente |
| 22 | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | Regular | 2 | 3 | 1 | 3 | 9 | Excelente | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | Regular | 21 | Regular |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 1 | 3 | 3 | 3 | 10 | Excelente | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | Excelente | 32 | Excelente |
| 24 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 2 | 2 | 2 | 3 | 9 | Excelente | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | Excelente | 29 | Excelente |
| 25 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | Excelente | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | Excelente | 32 | Excelente |
| 26 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | Excelente | 31 | Excelente |
| 27 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | Excelente | 1 | 3 | 3 | 2 | 9 | Excelente | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | Excelente | 28 | Excelente |
| 28 | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | Regular | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | Regular | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | Regular | 23 | Regular |
| 29 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | Excelente | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | Excelente | 29 | Excelente |
| 30 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | Regular | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | Regular | 2 | 2 | 3 | 1 | 8 | Regular | 22 | Regular |
| 31 | 2 | 3 | 1 | 2 | 8 | Regular | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | Excelente | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | Excelente | 28 | Excelente |
| 32 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | Regular | 18 | Regular |
| 33 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 12 | Deficiente |
| 34 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 12 | Deficiente |
| 35 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 18 | Regular |
| 36 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | Regular | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 15 | Regular |
| 37 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 13 | Regular |
| 38 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 18 | Regular |
| 39 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 31 | Excelente |
| 40 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 13 | Regular |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 36 | Excelente |
| 42 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | Excelente | 31 | Excelente |
| 43 | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | Excelente | 1 | 3 | 3 | 2 | 9 | Excelente | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | Excelente | 28 | Excelente |
| 44 | 2 | 2 | 1 | 3 | 8 | Regular | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | Regular | 1 | 2 | 2 | 3 | 8 | Regular | 23 | Regular |
| 45 | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | Excelente | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | Excelente | 29 | Excelente |
| 46 | 3 | 2 | 1 | 1 | 7 | Regular | 1 | 1 | 2 | 3 | 7 | Regular | 2 | 2 | 3 | 1 | 8 | Regular | 22 | Regular |
| 47 | 2 | 3 | 1 | 2 | 8 | Regular | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | Excelente | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | Excelente | 28 | Excelente |
| 48 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 2 | 2 | 1 | 1 | 6 | Regular | 18 | Regular |
| 49 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 12 | Deficiente |
| 50 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 12 | Deficiente |
| 51 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 18 | Regular |
| 52 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | Regular | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 15 | Regular |
| 53 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 13 | Regular |
| 54 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 18 | Regular |
| 55 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | Excelente | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 31 | Excelente |
| 56 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | Deficiente | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | Regular | 13 | Regular |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 36 | Excelente |
| 58 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 | Regular | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | Regular | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 18 | Regular |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 35 | Excelente |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 35 | Excelente |
| 61 | 3 | 1 | 1 | 1 | 6 | Regular | 3 | 1 | 1 | 1 | 6 | Regular | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | Regular | 19 | Regular |
| 62 | 1 | 2 | 3 | 3 | 9 | Excelente | 2 | 3 | 2 | 3 | 10 | Excelente | 3 | 2 | 2 | 3 | 10 | Excelente | 29 | Excelente |
| 63 | 2 | 1 | 1 | 3 | 7 | Regular | 2 | 3 | 1 | 3 | 9 | Excelente | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | Regular | 21 | Regular |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | Excelente | 2 | 3 | 3 | 3 | 10 | Excelente | 3 | 3 | 1 | 3 | 10 | Excelente | 32 | Excelente |
| 65 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | Excelente | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 | Excelente | 29 | Excelente |
| 66 | 2 | 3 | 3 | 3 | 10 | Excelente | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 | Excelente | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | Excelente | 32 | Excelente |

Anexo 7: PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de Normalidad

Resultados:

| | Prueba de Shapiro-Wilk | | |
|-------------------------|------------------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Participación Ciudadana | ,857 | 30 | 0,001 |
| Toma de decisiones | ,843 | 30 | 0,000 |

Interpretación:

Los resultados del p - valor (Sig.) son $< 0,05$, con lo cual se acepta que los datos no presentan una distribución normal; por lo cual se aplicará una prueba de correlación no paramétrica.