



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en las
instituciones educativas públicas, RED 01-UGEL-Ventanilla
-Callao, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión
Educativa

AUTOR:

Br. Alejandrino Quispe Pardo

ASESOR:

Dr. Ulises Córdova García

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA_PERÚ

2018

Página del jurado

Dr. Ángel Salvatierra Melgar
Presidente

Dra. Karen Del Pilar Zevallos Delgado
Secretaria

Dr. Ulises Córdova García
Vocal

Dedicatoria

Dedico la presente investigación a los seres que más amo, mis padres Teófila Pardo Poma y Pablo Quispe Cubas.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de continuar con mi desarrollo personal y profesional.

A la plana docente de la Universidad César Vallejo, por su tiempo compartido y por impulsar el desarrollo de nuestra formación profesional.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Alejandrino Quispe Pardo, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro que, el trabajo académico titulado “Gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en instituciones educativas públicas de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao, 2018”, presentado de 123 folios, para la obtención del grado académico de Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las notas empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella expresamente señalada en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su nota o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de junio del 2018

Br. Alejandrino Quispe Pardo
DNI N° 41467098

Presentación

Señores miembros del Jurado de la Escuela de Pos grado de la Universidad César Vallejo: cumpliendo con las normas y disposiciones de esta casa superior de estudios, para optar el Grado de Maestro en Docencia y gestión educativa pongo a su consideración el presente trabajo de investigación titulada “Gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en instituciones educativas públicas de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao, 2018”.

El presente trabajo es el resultado del reconocimiento previo de la situación problemática, en cuanto se refiere a la aplicación del problema antes mencionado. Se considera que el estudio constituye un valioso aporte para mejorar la gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en instituciones educativas públicas de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao, 2018”.

Por lo mismo, consta de siete capítulos, el primer capítulo Introducción está referido a los antecedentes de la investigación, luego la fundamentación teórica, y a partir de ello el planteamiento del problema de investigación, la formulación de hipótesis y objetivos. El segundo capítulo aborda el marco metodológico del estudio y comprende, la operacionalización de la variable, la metodología de investigación, el tipo y diseño de estudio, la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos.

En el tercer capítulo se presentan los resultados del estudio, y en el cuarto capítulo se presenta la discusión de dichos resultados. El quinto capítulo contiene las conclusiones y en el sexto capítulo se mencionan las recomendaciones. El séptimo capítulo contiene las referencias bibliográficas; finalmente los apéndices, entre ellos, la matriz de consistencia, los instrumentos utilizados, la base de datos, entre otros.

Señores miembros del jurado a la espera que la presente investigación sea evaluada y aprobada para la sustentación respectiva.

Índice

	Página
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I: Introducción	
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionados al tema	23
1.4. Formulación del Problema	41
1.5. Justificación del estudio	42
1.6. Hipótesis	43
1.7. Objetivos	43
II. Método	
2.1. Diseño de investigación	46
2.2. Variables, operacionalización	47
2.3. Población y muestra	50
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	54
2.5. Método de análisis de datos	59
2.6. Aspectos éticos	60
III. Resultados	62
IV. Discusión	82
V. Conclusiones	87
VI. Recomendaciones	89
VII. Referencias	91

Anexos

Anexo A. Matriz de consistencia

Anexo B. Instrumento para medir la variable de gestión del conocimiento

Anexo C. Instrumento para medir la variable del planeamiento
estratégico

Anexo D. Confiabilidad del instrumento gestión del conocimiento

Anexo E. Confiabilidad del instrumento planeamiento estratégico

Anexo F. Base de datos de la variable gestión del conocimiento

Anexo G. Base de datos de la variable planeamiento estratégico

Anexo H. Certificado de validez de los instrumentos

Anexo I. Carta de solicitud que otorga la Escuela de Posgrado

Anexo J. Carta de aceptación de las instituciones educativas

Lista de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión del conocimiento	49
Tabla 2. Operacionalización de la variable planeamiento estratégico	50
Tabla 3. Población de docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla	51
Tabla 4. Muestra de docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla	53
Tabla 5. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable gestión del conocimiento.	57
Tabla 6. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable planeamiento estratégico	57
Tabla 7. Niveles de confiabilidad	58
Tabla 8. Valores Alfa de Cronbach para el instrumento de gestión del conocimiento.	58
Tabla 9. Valores Alfa de Cronbach para el instrumento de planeamiento estratégico	59
Tabla 10. Valores de la correlación Rho de Spearman	60
Tabla 11. Gestión del conocimiento.	62
Tabla 12. Creación del conocimiento	63
Tabla 13. Compartir conocimiento	64
Tabla 14. Aplicación del conocimiento	65
Tabla 15. Diseño de la estrategia.	66
Tabla 16. Planeamiento estratégico.	67
Tabla 17. Diagnóstico estratégico	68
Tabla 18. Plan estratégico	69
Tabla 19. Plan operativo	70
Tabla 20. Distribución de frecuencias entre gestión del conocimiento y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes	71
Tabla 21. Distribución de frecuencias entre creación del conocimiento y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes	72
Tabla 22. Distribución de frecuencias entre compartir del conocimiento	

y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes	73
Tabla 23. Distribución de frecuencias entre aplicación del conocimiento y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes	74
Tabla 24. Distribución de frecuencias entre diseño de la estrategia y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes	75
Tabla 25. Correlación entre la gestión del conocimiento y planeamiento estratégico	76
Tabla 26. Correlación entre la creación del conocimiento y planeamiento estratégico	77
Tabla 27. Correlación entre el compartir del conocimiento y planeamiento estratégico	78
Tabla 28. Correlación entre aplicación del conocimiento y planeamiento estratégico	79
Tabla 29. Correlación entre el diseño de la estrategia y planeamiento estratégico	80

Lista de figuras

	Página
Figura 1 : Gestión del conocimiento.	62
Figura 2 : Creación del conocimiento	63
Figura 3 : Compartir conocimiento	64
Figura 4 : Aplicación del conocimiento	65
Figura 5 : Diseño de la estrategia.	66
Figura 6 : Planeamiento estratégico.	67
Figura 7 : Diagnóstico estratégico	68
Figura 8 : Plan estratégico	69
Figura 9 : Plan operativo	70
Figura 10: Niveles entre gestión del conocimiento y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes	71
Figura 11: Niveles entre creación del conocimiento y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes	72
Figura 12: Niveles entre compartir del conocimiento y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes	73
Figura 13: Niveles entre aplicación del conocimiento y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes	74
Figura 14: Niveles entre diseño de la estrategia y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes	75

Resumen

La presente investigación titulada “Gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01-UGEL -Ventanilla - Callao, 2018”

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre Gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL-Ventanilla -Callao, 2018. Para seleccionar la muestra se empleó el método probabilístico estratificado. La muestra fue de 175 docentes. Para la obtención de datos se utilizaron las variables: gestión del conocimiento y planeamiento estratégico. El procesamiento de los datos se hizo utilizando el software SPSS22.

El diseño de la investigación fue no experimental, transversal y correlacional, el tipo de estudio es básico, el enfoque cuantitativo y el método empleado en la investigación es hipotético deductivo. Se realizó un análisis descriptivo y la correlación mediante el Coeficiente de Rho de Spearman, con el resultado obtenido de $Rho = 0,816$ concluyéndose como alta correlación entre las variables de la investigación, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$) lo cual rechaza la hipótesis nula, ya que el resultado muestra una alta correlación y una relación significativa entre la Gestión del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL -Ventanilla -Callao, 2018.

Palabras claves: gestión del conocimiento y el planeamiento estratégico.

Abstract

This his research entitled "Knowledge management and strategic planning in public educational institutions, RED 01- UGEL -Ventanilla -Callao, 2018"

The general objective of this research was to determine the relationship between knowledge management and strategic planning in public educational institutions, RED 01- UGEL -Ventanilla -Callao, 2018. To select the sample, the probabilistic method was used. The sample was of 175 teachers. In order to obtain data, the following variables were used: knowledge management and strategic planning. The processing of the data was done using the SPSS22 software.

The research design was non-experimental, transversal and correlational, the type of study is basic, the quantitative approach and the method used in the research is hypothetical deductive. We performed a descriptive analysis and the correlation using Spearman's Rho Coefficient, with the result obtained from $Rho = 0.816$, concluding as a high correlation between the variables of the investigation, with a $p = 0.00$ ($p < 0.05$) which rejects the hypothesis null, since the result shows a high correlation between the significant relationship between knowledge management and strategic planning in public educational institutions, RED 01- UGEL -Ventanilla -Callao, 2018.

Keywords: knowledge management and strategic planning.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En el contexto internacional los estados se han logrado desarrollar con mucho éxito por medio del conocimiento y el uso de las estrategias de planificación. Hoy se encuentran sumamente competitivos en materia económica por la innovación y generación de los conocimientos. Las organizaciones compactas cuentan con fuertes lazos para realizar sus funciones por medio de un diagnóstico estratégico que permite ser cada vez más sólido en comparación con otras instituciones que no generan dichos conocimientos. Este proceso que direccionó y visionó a toda organización en compartir los conocimientos a todos los miembros a través de un plan estratégico, se observan el avance vertiginoso que llevan a la vanguardia. Asimismo las instituciones privadas y públicas siguen adoleciendo para llevar a cabo la adquisición de conocimientos. La causa principal es el no manejo de la gestión del conocimiento y la planificación estratégica y posterior repercusión como afirmó Jola (2000), la investigación consideró la importancia de obtener una información de valores que permita desarrollar la capacidad de accionar.

En la jurisdicción de América Latina, algunos de los países se embarcaron en considerar como un tema clave a la gestión del conocimiento como percibe Higuera (2015), las empresas cada día se orientan más a generar y buscar ventajas competitivas que garantizan los altos niveles de producción y la competencia en el mercado partiendo de una diferenciación notoria en comparación con otras organizaciones, y para ello es importante gestionar y dotar de los conocimientos a la gente (p.46). En ese sentido cuando las instituciones aplicaron los conocimientos mejoraron la productividad y sobre todo la competitividad a través de diseño de un plan operativo que permitió elaborar el proyecto de la institución de una manera clara y precisa.

El planeamiento estratégico hoy en día ha producido cambios sustanciales en las instituciones educativas, debido a los grandes modificaciones que trajo la globalización para el sector educación, a eso se suma las capacitaciones en segunda especialización, maestría y doctorados al cual tienen acceso los docentes, que permitió en general un gran avance por la implantación del planeamiento estratégico dentro de las organizaciones educativas. Pero en ese gran avance en muchas de las instituciones educativas hubo una deficiencia en el planeamiento estratégico debido a las falencias de quienes conducen a las

organizaciones que contando con la debida preparación no planificaron considerando las necesidades inmediatas y no cumplieron los objetivos planificados y finalmente terminaron dando una mala calidad de servicio a los estudiantes, a los padres de familia y la comunidad en general.

Según la organización para la cooperación y desarrollo económico (OCDE) (2013) manifiesta que el planeamiento estratégico deberá cumplir con las condiciones en materia de economía, lo social, en lo institucional, diseñando y ejecutando una serie de reformas que permitan consolidar y darse la sostenibilidad que corresponde a la parte económica y la parte financiera. Al respecto existe una norma que ayuda a mejorar las políticas públicas en el Perú y promoviendo las capacitaciones con las técnicas modernas sobre el planeamiento estratégico de los funcionarios públicos. El Perú cuenta desde luego con el plan bicentenario para el 2021, siendo su objetivo central la igualdad de oportunidades en salud, educación, vivienda y la seguridad ciudadana. Así mismo, se consideró que las personas sean generadoras de conocimientos, que compartan, apliquen lo que han aprendido y de la misma manera que realicen el efecto multiplicador en donde se encuentren laborando.

En la región Callao se observó que hay muchas falencias debido a que no se muestra empeño por capacitar al personal que labora en las instituciones educativas públicas en cómo gestionar conocimiento y como realizar un adecuado planeamiento estratégico con el objetivo de mejorar la calidad de la educación en la Región Callao.

En las instituciones educativas públicas de la red educativa (RED) 01, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Ventanilla-Callao se observó que los directivos desconocen en qué consiste el gestionar conocimientos y también en qué se basa el planeamiento estratégico. Es lo adecuado que en las instituciones educativas públicas todos los actores y participantes de esta comunidad se involucren con el proyecto educativo institucional (PEI), en donde se hacen el análisis para mejorar los procesos pedagógicos, las institucionales y los administrativos que permita la buena marcha y por tal motivo se requiere la participación activa de todos para la elaboración del PEI, que es la base que permite conocer mejorar el contexto y de acuerdo a ello se generará

conocimientos para superar las falencias y deficiencias, para ello previamente se planifica de una manera estratégica.

Los encargados de la orientación de la elaboración del PEI, son los docentes capacitados en realizar las jornadas de reflexión, el análisis y la planificación correspondiente de las actividades curriculares y las extracurriculares incluyendo el factor del ambiente laboral que en muchas de las ocasiones produce insatisfacciones y la falta de compromiso en la generación de los conocimientos. Esta implica el reconocimiento en el parte remunerativa, en las relaciones interpersonales, entre otros aspectos. Por ende es de suma prioridad reconocer el cómo brindar la satisfacción laboral en las condiciones cómodas a los docentes. De acuerdo al plan nacional del año 2021, las políticas se inducen para lograr la transformación de la parte educativa en espacios agradables, con una organización de nivel que permite integrar plenamente a los estudiantes y así cubrir sus necesidades dentro de la escuela.

En la actualidad uno de los problemas que afrontan las instituciones educativas, es la falta de gestión de conocimiento, un plan estratégico y el desconocimiento en gestión administrativa, lo que genera insatisfacción en los trabajadores o actores de una institución, todo esto en razón de que los directivos no cumplen con las políticas, fines, principios, objetivos y metas. Encontrándose la RED 01 de la UGEL Ventanilla Callao inmerso dentro de esta problemática, que hasta ahora cuesta revertir debido a factores como el clima laboral institucional, la improvisación de las autoridades así como también la inadecuada infraestructura.

No debemos olvidar que en el contexto actual todas las instituciones educativas ya sean públicas o privadas tienen que reforzar tanto la gestión de conocimiento así como también el adecuado planeamiento estratégico todo para el beneficio de nuestros queridos estudiantes y por ende de todos los integrantes de la comunidad educativa.

1.2. Trabajos previos

1.2.1 Antecedentes Internacionales

Beteta (2015) en la investigación: *Planeamiento estratégico y gestión por resultados en los profesores del Colegio Domingo Faustino Sarmiento*. Universidad Nacional de la Plata. Buenos Aires. Tesis que sustentó para la obtención del grado de maestro para docente de educación superior. Con esta investigación se verificó la asociación entre planeamiento estratégico y gestión por resultados en los profesores del Colegio Domingo Faustino Sarmiento. La metodología de la investigación corresponde al no experimental. La muestra estuvo conformado por 120 profesores del colegio. Utilizó una encuesta para recoger la información para cada una de las variables en estudio. Según los resultados estadísticos se determinó lo siguiente: el planeamiento estratégico obtuvo el nivel óptimo con el 60%, el nivel medio al 30% y el nivel deficiente al 10%. De la misma manera comprobó que hay fuerte correlación ($\rho=0,861$) entre el planeamiento estratégico y gestión por resultados en los profesores del Colegio Domingo Faustino Sarmiento.

Mendoza (2016) en la investigación titulada: *Gestión del conocimiento y planificación en los docentes del Colegio Abraham Maslow de Bogotá*. Universidad Nacional de Colombia. Tesis que presentó para obtener el grado de maestro en docencia universitaria. Verificó la asociación entre Gestión del conocimiento y planificación en los profesores del Colegio Abraham Maslow de Bogotá. El diseño de esta investigación fue no experimental. Su muestra fue de 120 docentes del colegio. Para el recojo de la información pertinente consideró la técnica de la encuesta para ambas variables. Después de recabar la información se apoyó del estadístico para llegar a los siguientes resultados: gestión del conocimiento ocupó el nivel alto con el 60%, el medio con el 35% y el nivel bajo con el 5% de acuerdo a la versión de los profesores. En la prueba de hipótesis se logró demostrar que si existe una asociación moderada ($\rho=0,753$) entre gestión del conocimiento y planificación en los profesores del Colegio Abraham Maslow de Bogotá. La tesis es semejante al estudio por la variable gestión del conocimiento que sirvió de base para contrastar con las conclusiones del presente estudio..

Gallardo (2016) en la investigación: *Planeamiento estratégico y clima del aula en los docentes del Colegio San Francisco de Asís Buenos Aires*. Universidad Nacional de la Plata. Tesis que sustentó para obtener el grado de maestro en gestión pública. Dicho investigador halló la correlación entre Planeamiento estratégico y clima del aula en los docentes del Colegio San Francisco de Asís Buenos Aires. El diseño de la tesis fue el no experimental. Consideró como muestra a 240 docentes. A ellos aplicó un instrumento llamado cuestionario que permitió recabar la información pertinente. Luego con el respaldo del software SPSS 22 arribó a los resultados descriptivos e inferenciales, y finalmente logró demostrar las siguientes conclusiones: el 55% de los docentes manifestaron que el planeamiento estratégico es apropiado, el 30% señalaron que es regular y el 15% manifestaron inapropiado. En la prueba de hipótesis se demostró que existió una alta correlación ($\rho=0,861$) entre el planeamiento estratégico y clima del aula en los estudiantes del Colegio San Francisco de Asís Buenos Aires. La tesis es similar por la variable planeamiento estratégico. Los resultados sirvieron de guía para la confrontación con las conclusiones en la parte de la discusión.

Carrizales (2016) en la investigación: *Gestión del conocimiento y clima organizacional en los profesores del Centro Educativo Alborada Cuenca*. Universidad Central del Ecuador. En esta oportunidad se verificó la asociación entre Gestión del conocimiento y clima organizacional en los profesores del Centro Educativo Alborada Cuenca. El diseño de la tesis corresponde al no experimental. La muestra lo conformaron 140 docentes del colegio. Se recogió la información mediante el uso de una encuesta. También se utilizó el paquete estadístico SPSS22, que permitió obtener los resultados. De los resultados se logró arribar a las siguientes conclusiones: gestión del conocimiento alcanzó el nivel bueno con el 45%, el nivel regular con el 48% y el nivel deficiente con el 7% de acuerdo a la opinión de los docentes. En la parte inferencial se logró concluir que existió una moderada asociación ($\rho = 0,764$) entre gestión del conocimiento y clima organizacional en los profesores del Centro Educativo Alborada Cuenca. La tesis guarda relación por la variable gestión del conocimiento y fue base para comparar con las conclusiones del presente estudio.

Aquiles (2016) en la investigación: *Gestión del conocimiento y clima laboral en los docentes del Colegio Abraham Lincoln*. Universidad Pedagógica Nacional. Tesis que presentó para obtener el grado de maestro en educación. Aquí se comprobó la relación entre gestión del conocimiento y clima laboral en los docentes del Colegio Abraham Lincoln. El diseño de la investigación fue el no experimental. La muestra fue de 130 docentes. El instrumento con que recogió fue el cuestionario. Dicho instrumento permitió recoger información pertinente y con la ayuda del SPSS22 se obtuvieron los resultados y finalmente se arribó a las siguientes conclusiones: gestión del conocimiento fue muy apropiado con el 60%, el 35% opinaron que fue regular y sólo el 5% manifestaron que fue deficiente. En la prueba inferencial se logró concluir que existió una correlación alta ($\rho=0,986$) entre gestión del conocimiento y clima laboral en los docentes del Colegio Abraham Lincoln. La tesis es similar por la variable gestión del conocimiento. Se compararon en la parte de la discusión del presente estudio.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Martínez (2016) en la investigación titulada: *Gestión del conocimiento y desempeño docente en las instituciones educativas de la RED 08 de UGEL 05, San Juan de Lurigancho*. Universidad Nacional Federico Villarreal. Trabajo que permitió optar el grado de maestro en docencia y gestión educativa. Determinó la correlación entre gestión del conocimiento y desempeño docente en las instituciones educativas de la RED 08 de UGEL 05, San Juan de Lurigancho. La metodología del estudio fue el no experimental de enfoque cuantitativo. La muestra fue de 140 profesores de la RED 08. Utilizó una encuesta para recoger información acerca de cada una de las variables. Una vez obtenido los resultados arribó a las siguientes conclusiones: gestión del conocimiento obtuvo el nivel óptimo con el 50%, el nivel medio con el 40% y el nivel deficiente con el 10% según lo expresado por los docentes. En la prueba de hipótesis comprobó la existencia de una alta asociación ($r_s=0,811$) entre gestión del conocimiento y desempeño docente en las instituciones educativas de la RED 08 de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho. La tesis guarda cierta semejanza por la variable gestión del conocimiento.

Vidal (2016) en la investigación: *Gestión del conocimiento y calidad de servicio del profesor en las instituciones educativas de la RED 03 UGEL Ventanilla Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola. Trabajo para optar el grado de maestro en gestión de la educación. Determinó la relación entre gestión del conocimiento y calidad de servicio docente en las instituciones educativas de la RED 03 UGEL Ventanilla Callao. El diseño de la investigación corresponde al no experimental. La muestra fue de 100 profesores. El instrumento que utilizó fue una encuesta. Luego de obtener los resultados llegó a las siguientes conclusiones: gestión del conocimiento se ubicó en el nivel bueno con el 58%, el nivel regular con 32% y el nivel deficiente con el 10% de acuerdo a la opinión de los profesores. En la prueba de hipótesis se demostró que existió una moderada correlación ($r_s=0,751$) entre gestión del conocimiento y calidad de servicio docente en las instituciones educativas de la RED 03 UGEL Ventanilla Callao. El estudio guarda cierta semejanza por gestión del conocimiento y los resultados sirvieron como un aporte primordial para lograr los objetivos.

Prado (2015) en la investigación titulada: *Planeamiento estratégico y gestión por resultados en las instituciones educativas de la RED 02 de UGEL 02 Lima*. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. En esta oportunidad se verificó la correlación entre planeamiento estratégico y gestión por resultados en las instituciones educativas de la RED 02 de UGEL 02 Lima. La metodológica del trabajo corresponde al correlacional. Usó como instrumento un cuestionario para cada una de las variables en estudio. La muestra fue de 130 profesionales de educación de la red. Luego del recojo de información suficiente arribó a los siguientes resultados: el planeamiento estratégico se ubicó en el nivel medio con el 70%, el nivel alto con el 20% y el nivel bajo con el 10% de acuerdo a la información proporcionado por los docentes. En la prueba de hipótesis se llegó a la conclusión que existió una alta correlación ($r_s= 0,888$) entre planeamiento estratégico y gestión por resultados en las instituciones educativas de la RED 02 de UGEL 02 Lima. Esta investigación guarda cierta similitud por el variable planeamiento estratégico.

Sánchez (2015) en la investigación: *Gestión administrativa y planeamiento estratégico en los profesores de las instituciones educativas de la RED 05 UGEL 05 Comas*. Tesis para la obtención del grado de maestro en gestión educativa.

Verificó la asociación entre Gestión administrativa y planeamiento estratégico en los docentes de las instituciones educativas de la RED 05 UGEL 05 Comas. La metodología de la investigación corresponde al no experimental. La muestra fue de 150 docentes. Utilizó como instrumento para recabar los datos y se obtuvo los resultados y finalmente llegó a la siguiente conclusión: el planeamiento estratégico ocupó el nivel bueno con el 55%, el nivel regular con el 35% y el nivel deficiente con el 10% según la opinión de los profesores. En la prueba de hipótesis se logró demostrar que existió una correlación moderada ($rs=0,654$) entre gestión administrativa y planeamiento estratégico en los docentes de las instituciones educativas de la RED 05 UGEL 05 Comas. La tesis guarda relación con el presente trabajo por el variable planeamiento estratégico y el aporte fue muy valioso en la parte de la discusión.

Olortegui (2014) en el estudio: *Gestión del conocimiento y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas de la RED 02 UGEL 05 Comas*. Universidad Nacional Federico Villarreal. Tesis para obtener el grado de maestro en gestión de la educación. Demostró la asociación entre la gestión del conocimiento y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas de la RED 02 UGEL 05 Comas. La metodología de la investigación es correlacional. La muestra fue de 180 docentes. Utilizó como instrumento el cuestionario y con ello recogió la información, y se logró obtener los resultados que permitió la siguiente conclusión: gestión del conocimiento ocupó el nivel óptimo con el 75%, el nivel regular con el 5% y el no óptimo con el 20% de acuerdo a la percepción de los docentes. La prueba inferencial demostró que existió una moderada asociación ($rs=0,775$) entre gestión del conocimiento y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas de la RED 02 UGEL 05 Comas. La tesis guarda similitud por la variable gestión del conocimiento y fue base para comparar con las conclusiones del presente estudio.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Definición de gestión del conocimiento

Rodríguez (2011) definió como la ejecución de ciertas actividades enfocadas en la adquisición de los conocimientos para mejorar los resultados dentro de una organización, estas pueden ser como la creación del conocimiento, el compartir conocimiento, la aplicación de la misma y el diseño para poder resolver la problemática que afecta a la organización con el objetivo de lograr las metas establecidas (p.123). De acuerdo con Koontz y Wehrich (2011) definieron que la gestión del conocimiento es un proceso que consiste en desplegar una serie de actividades y herramientas para garantizar que se logre los objetivos de una institución (p.348). Por tal motivo, gestionar el conocimiento significa optimizar los recursos en bien de las metas trazadas. De igual manera Chiavenato (2009) define la terminología gestión al proceso de planificar, organizarse, dirigirse y sobre todo controlarse el uso eficiente de los recursos humanos y los recursos materiales con el objetivo de lograr las metas organizacionales (p.91).

Según Minakata (2009) definió:

Gestionar el conocimiento es guiarse de una gama de procesos y de sistemas que permiten considerar el factor humano dentro de la institución de una manera positiva por medio de la capacidad de resolver los problemas de una manera eficiente en menor tiempo, con el propósito de considerar las ventajas competitivas que sean sostenibles en el paso de los años (p.78).

Gestionar el conocimiento en este escenario de la sociedad digital requiere diferentes formas de organizar, estrategias para la formación que les faculte un eficiente desarrollo de la parte humana y el alcance de un incremento del desarrollo de las instituciones. En ese sentido se propone nuevas maneras de realizar la gestión del conocimiento dentro de un espacio que se conoce, se explora y finalmente se aprovecha. En ese sentido Davenport (2003) consideró a la gestión del conocimiento como aquella que permite la creación, la adquisición, retención, mantenimiento, y la utilización del conocimiento de antes y el actual fusionándolos en uno solo para que el trabajador haga uso en el momento que lo

necesite para la realización de su actividad correspondiente (p.5). La meta de la gestión del conocimiento es dotar un ambiente en donde la generación del conocimiento sea óptima dentro de una institución, estas sean saludables y sean utilizadas para la promoción, la innovación y sobre todo en la toma de decisiones.

De acuerdo con Martínez (2003) lo definió como la ruta de gestionar precisamente los aspectos no materiales presentes para que la institución pueda originar, buscar, recopilar y transferir el conocimiento y de esta manera lograr el aumento de producción y competencia (p.89). Gestionar conocimiento es la tarea principal de los gerentes de las empresas quienes se abordan en permanente búsqueda, recopilando y transfiriendo el conocimiento a todos los miembros con el propósito de aumentar la productividad y la competitividad. Por otro lado Bueno (2002) afirmó que es una de las actividades que diseña, organiza y verifica las entradas del conocimiento que se generan en la institución a través de sus acciones del medio en que se desenvuelven los agentes con la finalidad de desarrollar competencias fundamentales (p.14). Al diseñar los conocimientos se va regulando las entradas para la generación de nuevos conocimientos que se deben desarrollarse para afrontar de una manera exitosa a la competencia en el mercado cada vez más competitivo.

Romero (2004) lo entendió como el proceso planificado de una de las competencias del ser humano que se va implementando a través de las relaciones interactivas entre las personas, que conlleve a una innovación permanente. En el ámbito educativo este proceso es cada vez más latente si esta se promueve a través de los trabajos colegiados entre la comunidad educativa (p.34). Gestionar conocimiento es la tarea de planificar de una manera bien estructurada, implementando con todos los recursos y con el apoyo de la tecnología para lograr la innovación permanente y de esa forma posesionarnos en el mercado.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - OCDE-FLACSO (2006) manifestó:

La gestión de conocimientos implica producir y difundir lo producido para compartir con los otros integrantes de la organización a fin de lograr insertar una comunicación viable que permita vincularse de

una manera horizontal a todos los miembros de la organización para llevarse a la competitividad en el mercado de bienes y servicios (p.34).

Para Nagles (2015) definió la gestión del conocimiento permite buscar e indagar en diferentes medios con el objetivo de mejorar el desempeño. Esto implica un estudio minucioso de todas las acciones que realiza la organización, se evalúan los requerimientos materia de conocimiento vigente y por venir, dando un valor del potencial del uso de los conocimientos al alcance y la creación de las estrategias que garanticen la obtención, apropiación e integración de los nuevos conocimientos en las nuevas tareas de las empresas (p.23). De igual manera Laneta (2015) definió gestión del conocimiento es la capacidad para crearlo y utilizar, es la principal fuente de ventaja para competir en el mercado junto a otras organizaciones. El conocimiento como recurso estratégico es sostenible para producir un cambio en la sociedad (p.11). Gestionar conocimiento es generar la capacidad para crearlo, generarlo, usarlo a favor de la organización, se entiendo que la organización avanza a medida que invierta mayores recursos en el talento humano, en caso contrario está condenado a morir por la fuerza de la competencia.

Farfán y Garzón (2016), definieron que la gestión del conocimiento es muy ventajosa porque alinea las metas individuales proporcionándoles vías de comunicación asertiva entre todos los trabajadores y siempre cuidando la generación del talento humano para repotenciar a través de la investigación constante, la innovación y la mejora continua en todos los procesos generando ideas de competitividad a través de la producción de nuevos conocimientos (p.7).

Dimensiones de la gestión del conocimiento

Dimensión 1: Crea nuevos conocimientos

Rodríguez (2011) definió que los encargados de la conducción de las instituciones educativas deben diariamente generar nuevos conocimientos, para ello deberá realizar investigaciones en el contexto con el objetivo de hallar la información pertinente y suficiente (p.11).

Guzmán (2007) definió:

En todas las instituciones se organizan todos los recursos necesarios tanto los recursos humanos y materiales con el objetivo de generar nuevos conocimientos para obtener nuevos productos, para posteriormente socializarlo a las diferentes áreas de la empresa (p.36).

Nagles (2015) definió que la construcción de conocimientos permitió a la institución avanzar a pasos gigantescos cuando consideró los ciclos de innovación, formación, aprendizaje, investigación y todos las demás acciones (p.78). También Laneta (2015) definió que la creación del conocimiento es la parte esencial que permiten generar nuevos contenidos con el objetivo de ir innovando para competir en el mercado con otras organizaciones y a su vez este hecho debe ser cíclico, puesto que se trata de un cuerpo teórico-práctico en constante transformación (p.25). Así también Farfán y Garzón (2016) manifestó que es la capacidad de aprender y generar nuevas ideas en base a los que existen. Es la facilitación de las ideas como una organización para encontrar la codificación, la sistematización y la difusión correspondiente de acuerdo a la labor individual y colectiva siempre potenciando el talento humano dentro de la institución (p.10).

Dimensión 2: Compartir conocimientos

Rodríguez (2011) definió que esta dimensión es sólida cuando los conocimientos se imparten de una manera colectiva y de mutuo acuerdo con la finalidad de lograr los objetivos institucionales (p.11). De igual manera Rainusso (2013) definió que el conocimiento es un bien inagotable contrario a otros recursos que van disminuyendo o terminando con el uso. De esa manera el conocimiento permanece en el tiempo generando nuevos conocimientos para transformar el mundo de las organizaciones, permitiendo que estas sean más favorables en beneficio de los seres humanos (p.132). Así mismo Laneta (2015) definió como todos los conocimientos adquiridos se deberán impartir entre todos los integrantes de una organización con la finalidad de crecer y competir dentro de un mercado que es muy duro. Las organizaciones que capacitan mejor a su personal sobresalen y sobreviven en el contexto actual (p.73).

Farfán y Garzón (2016) afirmó que el compartir del conocimiento significa difundir una sabiduría colectiva entre todos los integrantes de una organización, para de esta manera estén todos conscientes del poder que tienen entre manos. El compartir del conocimiento se ha desarrollado en las organizaciones de tipos empresariales que necesitan informar de los conocimientos nuevos a todos los trabajadores (p.13). De igual manera Mujica (2015) manifestó que todas las instituciones son fuentes generadoras de ideas y conocimientos. Esto sucede cuando los miembros de la organización en el momento de interactuar recopilan información y luego la convierten en un conocimiento valioso adicionando a ello el bagaje cultural o experiencial que poseen considerando las normas y reglas que existe en el seno de las instituciones (p.67).

Dimensión 3: Aplicación del conocimiento

Rodríguez (2011) definió que aplicar lo aprendido es desarrollar cada uno de los pasos ya sistematizados en la producción del conocimiento, dicha aplicación debe involucrar a todos los actores de la comunidad educativa para alcanzar el efecto multiplicador (p.12). Así también Goethe (2009) manifestó que se aplica el conocimiento para lograr resolver una serie de problemas que afecta a las organizaciones y de esa manera cubrir las necesidades de todos los miembros (p.4). De igual manera García (2015) determinó que la aplicación del conocimiento es un campo muy complejo que permite fomentar las transferencias del conocimiento de generación en generación, estableciendo ciertas disciplinas para cada grupo social que permita superar los retos y así contar con las oportunidades que la sociedad del conocimiento les trae. Por otro lado, aplicar conocimiento es aplicar ciertas técnicas para transformar la realidad concreta (p.1).

Mujica (2015) manifestó que la aplicación del conocimiento en la vida diaria de los seres humanos comprende la producción de la tecnología que simplifica las actividades de los seres humanos (p.56). Para Crosby (2008) definió que en la actualidad todos los conocimientos han sufrido variaciones acelerados con respecto a las décadas anteriores. Asimismo la aplicación de todos los conocimientos varió enormemente y solucionó muchos problemas sociales de la humanidad. La aplicación del conocimiento va de la mano con el uso de la

tecnología y por lo visto existe mayor demanda de este en el campo de los negocios, dejándose de lado otras áreas que también deberían usarlo (p.53).

Dimensión 4: Diseño de la estrategia

Rodríguez (2011) definió que diseñar estrategia es lograr maximizar en cuanto a la ejecución de las actividades para alcanzar los objetivos institucionales planteados, brindando una solución eficiente y eficaz a los problemas que se presentan dentro de la organización (p.12). Para Jofré (2015) manifestó que el diseño de la estrategia lo generan los directivos previo acuerdo con los trabajadores y son los encargados para la ejecución de las actividades. En ese sentido la generación de las estrategias obedece a un proceso bien estructurado y totalmente definido que guie en aras de lograr la meta establecida (p.9). También Morales (2016) manifestó que el diseño de una estrategia ofrece siempre algún beneficio y constantemente se innova. Se escoge diferentes componentes para así ofrecer una mezcla única de valor agregado que es percibido por los clientes. Surge a partir de las diversas necesidades cambiantes del entorno en donde se desarrolla las actividades a favor de los ciudadanos (p.1).

Marín (2015) mencionó que el diseño estratégico es una actividad creativa, cuyo objetivo es de dotar de las cualidades a los objetos, procesos, servicios en ciclos importantes que permite la innovación en el intercambio cultural y económico (p.16). Así también Pineda (2016), manifestó que el diseño de la estrategia comprende todos los actos, actividades, procesos que el docente utiliza en el qué hacer pedagógico. Utilizó una manera muy útil para promover los hechos pedagógicos (p.51). Por otro lado Díaz (2015), refirió que la finalidad de esta fase es ejecutar las actividades utilizando las diversas estrategias establecidas durante la etapa de la planificación (p.4).

Teorías de gestión del conocimiento.

El modelo de creación del conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1995)

Esta teoría trata sobre el origen del conocimiento en las instituciones y es basada en estudios realizados por las organizaciones japonesas que a su vez buscan mejorar la gestión en otros lugares dicho sea de paso en nuestro continente (citado en Moyado, 2015, p.35). Al sustentar la teoría, Nonaka y Takeuchi (1995), demarcaron y asociaron terminologías desarrollando a base de las ideas de los

filósofos en relación al campo económico que se plasman en las teorías administrativas con respecto a los temas de moda (citado en Moyado, 2015, p.38). Algunos de los conceptos desarrollados son: las ideas explícitas que se presentan en palabras y números siendo fácil el comunicar y compartir estos datos, las fórmulas científicas, los procedimientos que se encuentran codificados que son válidos universalmente. Por otro lado se tiene las ideas tácitas que no son visibles y tampoco expresables y es altamente personal haciendo difícil su comunicación y el compartir con otros. Estas ideas opciones que implican: el aprendizaje se produce por la experiencia y también se basa en la teoría del ensayo y error, esto usualmente se da en el hogar. El segundo consiste en pensar en la posibilidad de innovar esas ideas y este proceso sumamente individual para renovar la organización. Finalmente el conocimiento organizacional también se adquiere por medio de la lectura y esa constante asimilación de saberes.

Según el autor (citado en Moyado, 2015, p.41), manifestó que la fuente del conocimiento estaría en la transformación tanto del conocimiento tácito y explícito, esto iría en dos momentos siendo el primero el área individual para posteriormente pasar al área colectiva. El poseer nuevo conocimiento como producto de la reflexión permitirá competir en el mercado de una manera más eficiente y eficaz (p.66). (Citado en Moyado, 2015, p.41).

Sociabilización

El autor mencionado (citado en Moyado, 2015, p.43), definió que el conocimiento se logra mediante el quehacer diario, en el convivir con la personas, afrontando nuevos retos, el repetir experiencias, observando cosas nuevas para luego innovar; es decir mediante las habilidades básicas y complejas del ser humano. En tal sentido se hace necesario para desarrollar las competencias sociales en los humanos. La socialización se realiza de una manera gradual entre los seres humanos que buscan el apoyo constante por medio de interrelaciones personales o de equipos.

Externalización (tácito a explícito)

Para el autor (citado en Moyado, 2015, p.43), manifestó que la externalización está relacionada con la generación de conocimientos, la palabra tácito se considera en palabras y frases siendo construidos finalmente se visualizan en conocimientos explícitos. Aquí se utilizan de una manera colectiva con el apoyo

de los diferentes métodos tales como la inducción, la deducción y la abducción, utilizando las metáforas y las analogías. En la parte externa se consideran a los diferentes autores como los creadores de nuevos conocimientos, este proceso de la formación de los conceptos en forma clara con el uso adecuado de los métodos (p.69).

Combinación (Explícito a Explícito)

Para Nonaka y Takeuchi (citado en Moyado, 2015, p.45) definieron que es un ciclo que permite recabar información y los conceptos, que empieza con varias informaciones y luego se convierten en conocimientos explícitos que se denominan los prototipos de los productos o servicios y así sucesivamente se generan los conocimientos y más conocimientos hasta lograr la intervención de todos los equipos de una institución. (p.70).

Internalización (Explícito a tácito)

Nonaka y Takeuchi (citado en Moyado, 2015, p.45) definieron que la internalización es la asimilación en la mente de los conocimientos. Las personas son las que producen y generan conocimientos para más personas y cada vez más estos conocimientos son sofisticados, que un inicio eran cuatro ahora se han multiplicado y continuará así a través del tiempo. (p.71).

El modelo del aprendizaje organizacional de Crossan (1999)

Para Crossan (citado en Garzón, 2012, p.12) definió que los aprendizajes organizacionales se conciben como fuentes para la obtención de la innovación estratégica que sea capaz de explorar las nuevas ideas para actuar frente a la problemática finalmente son desafíos de la teoría del aprendizaje.

De acuerdo con el planteamiento del autor (citado en Garzón, 2012, p.12), interpretó como punto de partida sostiene que el aprendizaje organizacional se basa en una fusión del nuevo conocimiento con los saberes ya asimilados. Seguidamente este conocimiento se aplica en tres campos: individuo, grupo y organización. Luego estos tres campos se vinculan a través de las relaciones sociales y psicológicas: intuición, interpretación, integración e institucionalización (4Is). Finalmente que la cognición afecta la acción (y viceversa). El planteamiento es que las 4Is (intuición, interpretación, integración e institucionalización) están asociadas en procesos hacia delante o proyectivos (feedforward) y hacia atrás o de retroalimentación (feedback), entrelazando los niveles.

Según Argote (1999) indicó que las tecnologías otorgan categoría a los conocimientos dando mayor velocidad y transformación así como coherencia, confiabilidad y cierta facilidad en transferir de mayor escala a menor escala. El aprender es un proceso en permanente cambio que se da en el tiempo y dentro de las instituciones, en ese sentido se generan conflictos en asimilar el nuevo conocimiento y la utilización de lo aprendido en la solución de los problemas cotidianos. El conflicto ocurre en la comparación de lo nuevo y el uso de lo aprendido se incrementa por medio de la experiencia (p.89). De igual manera Argote (1999) definió que la teoría en lo referente al aprendizaje, introduce que el cuello de botella es por la falta de la capacidad de la empresa para asimilar el nuevo conocimiento en los seres humanos ya sean en grupos o en la institución completa. El ser humano es capaz de realizar la transferencia de los conocimientos tácitos. Los conocimientos ocurren en forma integrada y se transmiten de generación a generación pero cada vez mejorando (p.77). Para Crossan (citado en Garzón, 2012) mencionó que conocer la intuición y la correcta interpretación para la generación de los conocimientos que permiten explorar de una manera global. Esta teoría defiende que los conocimientos deben innovarse en forma permanente bajo la supervisión de los investigadores. En la actualidad la generación de los conocimientos son frutos de las horas de trabajo invertidos por los investigadores (p.77).

El planeamiento en los últimos tiempos se ha recobrado en el ámbito educativo, debido a que todas las organizaciones se ubican en un mercado de alta competencia que exige un alto grado de conocimiento en materia académica.

1.3.2. Definición de Planeamiento estratégico

Según Farro (2011) afirmó que planear estratégicamente comprende un conjunto de procesos a través del cual una organización define su visión en el tiempo y considerando las estrategias que permitan un análisis de la parte del diagnóstico institucional en donde se observan las fortalezas, las debilidades, las oportunidades y las posibles amenazas (p.67). Según Alvarado (1999) definió que realizar el planeamiento estratégico es llevarse a cabo un conjunto de procesos con una visión clara del futuro deseado por la empresa, eso es tener una filosofía,

contar con las capacidades de la institución y sobre todo con las posibles oportunidades que muchas de las veces son cambiantes en forma permanente (p.67). Para Chiavenato (1999) refirió que el planeamiento estratégico se inicia a partir del diagnóstico de la organización, desde ahí se establecen metas, la visión, la misión y las tácticas. Para ello es necesario asignar los recursos suficientes permitan desarrollar las actividades con el objetivo de cumplir todo lo planificado en forma eficiente y eficaz. Planear es aplicar la intuición y el análisis para observar el futuro de la institución, siendo de esta manera un proceso dinámico flexible que permite modificar los planes a fin de dar respuesta a los tiempos cambiantes (p.512).

Según Sánchez (2005) citó a Dror, que definió el planeamiento estratégico es el cómo el desarrollo de un conjunto de actividades que conlleve a un análisis de sus resultados y en relación a los resultados tomar las decisiones que aseguren el logro de objetivos. (p. 16) .Planear estratégicamente es llevarse una serie de actividades que permiten llegar a los resultados esperados y en función a ello tomar las medidas pertinentes en aras de lograr exitosamente los objetivos. Según Ossorio (2015) definió al planeamiento estratégico como el proceso de producción de planes de la conducta ante la dinámica de los cambios económicos, culturales, tecnológicos y sociopolíticos que ocurren en el entorno. La conducta estratégica es la asignación y el mantenimiento en los niveles aceptables de recursos o factores estratégicos como son la energía, materia, información y el tiempo, que permite lograr los objetivos y metas durante las transacciones comerciales de la institución con respecto a su entorno (p.53). Así también Baena (2015) definió que la planeación es un proceso continuo y participativo, articulado, integrado que permite la toma decisiones asertivas para la organización que provienen de la filosofía de la institución determinando estrategias para asegurar la implantación. La planeación estratégica concibe a la institución como una relación continua y permanente con el medio ambiente (p.67).

Steiner (2014) señaló que la planeación estratégica es el esfuerzo sistemático y formal de una empresa que permite establecer las políticas y estrategias básicas para desarrollar planes en forma detallado con el fin de llevar en práctica las políticas y estrategias, y así lograr los objetivos y propósitos

básicos a la institución (p.21). También Ibarra (2012) indicó que el planeamiento estratégico se lleva a cabo con el objetivo de conocer y comprender el entorno real de la empresa y de ese modo contrarrestar aspectos negativos y tomar ventaja de la parte positiva para desarrollar estrategias en aras de alcanzar la visión, misión y los objetivos. Esto trae numerosos beneficios que se reflejan en los resultados del plan estratégico (p.34).

Mendoza y Robles (2014) definieron:

Planear en forma estratégica comprende un proceso de forma continua que comienza con establecer la misión de la organización, los objetivos generales y específicos, así como las estrategias y las políticas, y por último se expresan en planes con mucho detalle para lograr los objetivos planificados (p.25).

Para Olivé (2010) definió que la planeación estratégica es un proceso a largo plazo que permite la organización como un todo y las actividades en la que tiene que intervenir, tratando con cuestiones básicas, ofreciendo para la planeación detallada, siendo un alcance de largo alcance y sobre todo analizando el entorno interno y externo de la empresa (p.14).

Malphurs (2016) definió:

El planear estratégicamente implica tomar decisiones asertivas y evaluar de una manera objetiva y correcta con la finalidad de responder consultas básicas como por ejemplo por que se creó la organización, para que esta creada y como funciona. Las actividades que se realizan son producto de un plan que se estableció para cumplir los objetivos institucionales y sirvan de guía del mismo (p.10).

Valdivia (2016) definió que la planeación estratégica implica generar cambios significativos incorporando el análisis de políticas, de las operaciones y el mejoramiento de la gestión empresarial (p.456)

Dimensiones de Planeamiento estratégico

Farro (2011) señaló que esta variable se tomará en cuenta las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Diagnóstico estratégico

Según Farro (2011) definió como el proceso en el cual los estudiantes, los docentes, los directivos, quienes realizan el diagnóstico estratégico parten de la situación del contexto y en base a ello se diseñaron los aspectos favorables para los estudiantes. Luego se agrupan y se procesan las informaciones pertinentes de la real problemática, y finalmente se organizan las actividades con el objetivo de comprender y analizar esa situación para detectar las posibles causas. Diagnosticar a una institución es realizar el autoanálisis en donde se reflexionan sobre todas las condiciones de la parte interna de la institución y así como de la parte externa, en función a ello se trazan las prácticas pedagógicas que beneficiaran a los estudiantes. Es la base de un plan siempre y cuando haya un diagnóstico confiable (p.72). Para Ibarra (2012) definió que el diagnóstico es identificar las fortalezas y debilidades, amenazas y oportunidades dentro de una institución con el objetivo de trazar metas concretas que favorezcan el crecimiento de la misma (p.12). Según Ossorio (2015) definió que el diagnóstico es analizar la situación actual de la organización, esto a su vez trata la parte interna como son las fortalezas y las debilidades y la parte externa como las amenazas y oportunidades que deben analizarlas de una manera lógica y coherente para conocer mejor la realidad de la organización y así poder determinar las metas y los objetivos a lograr a largo y mediano plazo (p.78)

Sánchez (2005) manifestó que diagnosticar es conocer con mucho cuidado las fortalezas y las debilidades de la organización y para ello se utilizan una serie de estrategias que permiten analizar desde la perspectiva del entorno y su éxito depende del uso adecuado de la estrategia (p.56). De igual manera Olivé (2010) definió que todas las instituciones realizan el diagnóstico de su entorno y de la parte interna con la finalidad de detectar las posibles fallas y así ir corrigiendo y trazar metas que permitan sobrevivir en el mercado de la competencia. Asimismo en esta parte las empresas establecen su misión, visión y los valores con el objetivo de lograr con éxito las metas establecidas (p.23).

Dimensión 2: Plan estratégico

Para Farro (2011) definió que establecer un plan estratégico para cualquier organización es señal que dicha empresa ha creado una estrategia que aplicará de acuerdo a los resultados del diagnóstico. El lapso del tiempo para la ejecución comprende entre un año y cinco años (p.75). El plan comprende una serie de etapas: siendo la primera la de analizar la situación real del entorno, luego diagnosticar dicha situación para conocer mejor las condiciones de la actualidad en el entorno como en lo interno de la organización. La tercera se trata de los objetivos estratégicos que viene a ser los puntos cuantificables, que se miden. La cuarta etapa corresponde a las estrategias corporativas que responden a las necesidades que establece el mercado. El quinto es para los planes de actuación en donde se establecen la secuencia lógica de las actividades. El sexto es el seguimiento que controla el crecimiento de las estrategias en las empresas, y finalmente la séptima es la evaluación que permite realizar la medición correspondiente y así comparar los resultados de unas a otras.

Sánchez (2005) definió que establecer el plan es una situación que permite compartir la visión con una gran responsabilidad para ello se realiza la reflexión estratégica por medio de una acción formativa que le permite avanzar a la organización (p.45). Así Garzón (2012) definió: que el plan estratégico es una estructura específica con los medios suficientes y con la infraestructura para efectuar el seguimiento de la aplicación. Se realiza evaluaciones parciales de los progresos y una evaluación global cada cuatro años (p.7). También Díaz (2016) definió: que el plan estratégico es un documento que es utilizado por la alta gerencia en las empresas para realizar las actividades con el propósito de lograr los objetivos trazados (p.89).

Serna (1996) definió que el plan estratégico consiste en el pensamiento sobre la visión compartida que deben conocer todos los miembros de la empresa y en función a ello deberá encaminar a la organización. Esto es un requisito para comprometer y tomar decisiones acertadas dando la dirección que realmente le corresponde.

Dimensión 3: Plan operativo

Para Farro (2011) definió que este plan es la armonización de la gestión que permite orientar y explicar las acciones que se realizará para lograr los objetivos propuestos que se plasman en documentos denominados como la planificación, organización, la ejecución y la evaluación (p.77). Este expediente considera las fases del plan de acción. También la programación de las actividades como parte de intervención cumpliendo las responsabilidades y finalmente el seguimiento y la evaluación de los distintos desempeños que participan en la producción a fin de conocer la maximización de los recursos y re direccionar en caso de necesidad. Así Díaz (2016) afirmó que la parte operativa del plan es cuando se realiza la toma de decisiones en forma sistemática incluyendo los objetivos de la empresa o de la organización para largos períodos. Esta planeación se lleva a cabo en las altas gerencias a nivel de la institución. Esto también consiste en la toma de decisiones en forma continua anticipando las decisiones para un futuro mejor (p.78). También Sánchez (2005) definió que tomar una decisión asertiva dentro de la planificación significa considerar las características del entorno, la capacidad de las organizaciones para resolver el problema considerando el clima institucional y otros aspectos fundamentales (p.34).

Koortz (2004) definió que el plan operativo consiste en permitir la toma decisiones a largo plazo considerando las modificaciones que se realizan en el contexto y de hecho se toma en consideración la capacidad de la empresa. Esto tiene por finalidad ejecutar los planes en función a los objetivos generales de la empresa (p.65). Así mismo Contreras (2011) definió que es la ejecución de las actividades con el objetivo de cumplir con las metas trazadas a favor de la empresa considerando toda la planificación desde la primera etapa y por su puesto utilizando los recursos en forma eficiente y eficaz y así lograr con éxito las metas propuestas por la organización. (p, 4).

Teorías sobre el planeamiento estratégico

Teoría de sistemas en la planeación

Para Baena (2015) manifestó que la teoría general de sistemas como elemento integrador y unificador de la ciencia y en base a los planteamientos de Dewey sobre la estructura del cerebro humano y la descripción de cómo se piensa y también en base a la teoría de Clay sobre los sistemas de plantación estratégica, surgió una manera diferente de entender a la planeación como un proceso que permite plantear y resolver problemas complejos mediante la instrumentación de estrategias apropiadas dentro de un ámbito de un sistema y sus respectivas relaciones con el contexto indicado (p.56). Las descripciones son más claras y son completas del proceso de planeación, de acuerdo con la corriente de sistemas, es la que se propone y sigue los siguientes pasos: definición del problema, análisis del contexto problemático, conceptualización del problema y diseño de planes o alternativas de solución, selección de planes, instrumentos del plan y retroalimentación. También Jiménez (2016) puntualizó que la teoría sostiene si se planifica estratégicamente bien la estructura y de acuerdo a los requerimientos de la organización cae dentro de un enfoque sistemático que permite manejar los imprevistos que pudieran aparecer. Aquí se consideran la planeación estratégica a corto plazo, a medio plazo y a largo plazo, para ello es condición necesaria contar con los recursos humanos capacitados e idóneos y los recursos materiales disponibles (p.56). Para Díaz (2016) manifestó que la teoría sostiene que la planeación estratégica es cuando se realiza a través de la toma de decisiones en forma sistemática incluyendo los objetivos de la empresa o de la organización para largos períodos. Esta planeación se lleva a cabo en las altas gerencias a nivel de la institución. Esto también consiste en la toma de decisiones en forma continua anticipando las decisiones para un futuro mejor (p.78).

Teoría para el cambio

Baena (2015) consideró que esta teoría se encarga de describir los tipos de estrategias que utilizan para alcanzar una meta. Las coaliciones prefieren usar la teoría del cambio como parte de los procesos de planificación y evaluación con el propósito de crear una visión común con respecto a los problemas y se generan estrategias o enfoques comprobados para el manejo correcto de los problemas (p.46). Para Reyes (1994) indicó que en esta teoría se considera lo básico, como

es la eficiencia y el orden que debe tener la planeación. Aquí se programa primero el plan, luego el objetivo se plasma considerando la factibilidad de la realización corrigiendo por su puesto lo planificado si hay inconvenientes y elimina todo tipo de improvisación que pudiera aparecer (p.224). También Koortz (2004) manifestó que planear estratégicamente permitió tomar decisiones a largo plazo, en estas circunstancias se puede modificar la realidad del entorno estableciendo la capacidad de la organización para solucionar el problema. Es importante considerar todas las etapas de la planificación siguiendo la secuencia lógica e identificando y utilizando las estrategias vigentes. Se seleccionan las metas y la ejecución de las mismas (p.123).

Para Chiavenato (1999) determinó que planear es establecer anticipadamente los objetivos que deben alcanzarse; así como también las estrategias de cómo lograrlos. Estos planteamientos teóricos delimitan el camino a recorrer para el logro de dichos objetivos. Sallenave (1991) concluyó que la planificación estratégica es la fase en la que los líderes estructuran sus metas y acciones en un determinado periodo en la que se involucra a toda las fases de la institución. Sema (2000) manifestó que planear en forma estratégica significa participar de una forma lógica en la secuencia o realización de la ejecución de las actividades por lo cual es importante que sea lo más participativo posible para que todos los colaboradores se sientan comprometidos e integrados con la organización. Para ello, toda organización establece las metas, la visión, la misión y los valores institucionales que permitan guiarse hacia un horizonte a donde deberán llegar con mucho éxito para lograr satisfacer las necesidades de la organización y de los clientes (p.55).

Farro (2011) indicó que en este aspecto se considera que planear estratégicamente involucra, la actuación de los miembros de la comunidad educativa, el recojo de información sobre los componentes implicados en su éxito, su revisión, seguimiento y reajustes permanentes para transformar en una forma de gestión a la institución educativa en un ente proactivo.

Objetivos del proceso de planeamiento estratégico

Según Farro (2011) determinó que los objetivos del plan estratégico consiste en primer lugar dar la direccionalidad que debe unir y dar orientación a los esfuerzos conduciendo hacia la calidad de la educación. En segundo lugar es el diseño de la estructura que deberá conducir a la organización hacia el éxito. El tercer punto es dar mayor fortaleza a la cultura de la organización. El cuarto punto es dar el enfoque a los clientes de acuerdo a las necesidades. El quinto punto es contar con las técnicas necesarias que permitan medir la realización de la misma y el sexto objetivo es considerar la evaluación, la comunicación y el seguimiento de los logros obtenidos (p.69).

Farro (2011) involucró aspectos como:

La identidad. Es fundamental conocer los antecedentes históricos que caracteriza a la institución educativa, su contexto y su cultura, para ello es importante plantearse la pregunta ¿Quiénes somos? ¿Dónde estamos?

La ubicación. Este aspecto es importante porque involucra al diagnóstico estratégico de la institución a nivel interno y externo en el que se identifiquen las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. En este proceso es importante tomar en cuenta lo que el enfoque territorial considera como agentes positivos y negativos del entorno de la I.E. para esta fase es necesario responder a la pregunta ¿Dónde estamos?

Las metas. Un plan estratégico debe responder a las demandas y necesidades del entorno, los cuales deben ser atendidos desde las 31 competencias que constituyen el diseño curricular nacional. Para ello es importante responder la interrogante ¿Hacia dónde queremos llegar?

La Visión. Es necesario visualizar la I.E. en un futuro, cuál es su proyección, como queremos que la institución responda a las demandas y necesidades del entorno en que se ubica. En tal sentido es importante la pregunta ¿Hacia dónde queremos ir?

Las estrategias. Al trazar metas, proyecciones, sueños, es necesario responder a la pregunta ¿Cómo llegamos allá? El cual implica pensar en un plan operativo eficiente que permita la realización de las actividades dentro de la organización (p.27).

Aspectos a considerar para un buen planeamiento estratégico

Según Farro (2011) indicó que para asegurar el éxito de un planeamiento estratégico, es importante tomar en cuenta lo siguiente: las estrategias tienen que ejecutarse. Alto nivel de compromiso y liderazgo. Alto nivel de participación y compromiso de la comunidad educativa. Coherencia con los principios y valores institucionales. Realizar un diagnóstico participativo que garantice la objetividad y este debe ser evaluado permanentemente. Las estrategias deben transformarse en planes de acción, con sus respectivos elementos como: responsables, metas claras y viables, y debe ser flexible para permitir los ajustes adecuados de acuerdo al monitoreo realizado (p.67).

Propósito y beneficios del Planeamiento Estratégico.

Para Farro (2011) manifestó que el propósito es identificar y comprender el entorno de la institución para afrontar las debilidades y potenciar las fortalezas mediante la ejecución y validación de estrategias que respondan a la misión y visión que finalmente se observan en la productividad de los resultados. La aplicación del plan funciona perfectamente cuando se ejecutan las actividades con el objetivo de superar las deficiencias encontradas en el entorno y en el seno de la organización (p.78). Sin embargo Corral (2013) plantea:

- Determinar con claridad los objetivos;
- Priorizar necesidades;
- Preparar un plan de acción para la ejecución de políticas y toma de decisiones;
- Prever el uso de recursos;
- Nudos críticos o riesgos, así como fortalezas y oportunidades (p.67)

Importancia del planeamiento estratégico

Contreras (2011) definió como un proceso que nos permite determinar una idea direccionada en un contexto variable, en las que se toma en cuenta las oportunidades; así como también los riesgos. A esto se suma el intervenir en momentos inesperados o sorpresas que puedan atentar a la institución (p.24).Dirige el trabajo de los actores de la organización hacia un contexto precisando hacia donde deben aterrizar sus esfuerzos, facilitando el trabajo en

equipo y de esta manera aportar ideas, hacerlos partícipes de las decisiones asumidas en forma oportuna y adecuada.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL -Ventanilla - Callao, 2018?

Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre la creación del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL Ventanilla -Callao, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre el compartir del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL Ventanilla -Callao, 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre la aplicación del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL Ventanilla -Callao, 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre el diseño de la estrategia y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL -Ventanilla - Callao, 2018.

1.5 Justificación del estudio

Justificación teórica

Esta investigación tiene como base las diversas teorías que ya han sido aplicadas en los distintos espacios académicos, por tal motivo esta tesis ha observado algunas falencias respecto a la adecuada gestión del conocimiento y el planeamiento estratégico dentro de las instituciones educativas públicas de la RED 01 UGEL Ventanilla- Callao, de tal manera que el aporte del presente trabajo es facilitar a las posteriores investigaciones la correcta creación del conocimiento para su aplicación, por otro lado servirá como un antecedente para futuras investigaciones.

Justificación práctica

Este estudio sirve para solucionar la problemática de la institución, y a la vez es una herramienta que permite orientar a los docentes y directivos para que puedan dirigirse y mejorar su trabajo con relación a la gestión de los conocimientos y el planeamiento estratégico. Asimismo, será útil para el equipo directivo quienes aplicarán gestión del conocimiento mejoren la calidad de los servicios en las instituciones educativas mediante el planeamiento estratégico adecuado.

Justificación metodológica

La investigación se justifica en este aspecto por la característica que guarda en sí mismo respecto a la simplicidad y la claridad que permite que las variables en estudio se relacionen mutuamente y eso finalmente permite la utilización de la misma para mejorar las condiciones de los aprendizajes de los estudiantes, así como para mejorar la labor de los docentes. El aporte valioso de la presente tesis es con los instrumentos de medición de las variables, así como las técnicas y las estrategias que deberán utilizar en otras investigaciones de similares condiciones.

Justificación pedagógica

La investigación en materia pedagógica permitirá que los docentes se empoderen a la gestión de conocimiento por ser fuente de creación e innovación de los conocimientos pedagógicos para diseñar sesiones de aprendizaje que beneficiará enormemente a los estudiantes de la RED 01 UGEL Ventanilla- Callao. Asimismo, el planeamiento estratégico servirá a los docentes para que dosifiquen correctamente sus planes o programas antes de diseñar sus sesiones de aprendizaje.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre gestión del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL-Ventanilla - Callao, 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la creación del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL -Ventanilla - Callao, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el compartir del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL -Ventanilla - Callao, 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la aplicación del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL -Ventanilla - Callao, 2018.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre el diseño de la estrategia y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL -Ventanilla - Callao, 2018.

.1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar qué relación existe entre gestión del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL -Ventanilla - Callao, 2018.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar qué relación existe entre la creación del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL Ventanilla -Callao, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar qué relación existe entre el compartir del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL Ventanilla -Callao, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar qué relación existe entre la aplicación del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL Ventanilla -Callao, 2018.

Objetivo específico 4

Determinar qué relación existe entre el diseño de la estrategia y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL -Ventanilla - Callao, 2018.

II. Método

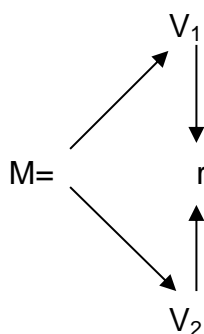
2.1. Diseño de investigación

Diseño

El diseño utilizado en el estudio se refiere a los pasos a desarrollar en la investigación, el diseño es no experimental de corte transversal, debido a que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio, recolectando a su vez los datos en un solo momento.

Según Hernández (2014) definió que los estudios no experimentales se realizan sin una maniobra deliberada de variables y en los que sólo se puede apreciar los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (p. 152). En cuanto al alcance temporal, los estudios transversales o transeccionales son aquellos que se “recogen datos en un momento determinado, en un tiempo dado, el fin es describir las variables y analizar su correlación en un momento oportuno. Así mismo, el nivel será descriptivo correlacional, con la finalidad de establecer el grado de relación entre variables. Las asociaciones entre variables nos dan pistas para suponer influencias y relaciones causa-efecto. Con ello se tratará de conocer si las variables de estudio: gestión del conocimiento y planeamiento estratégico, están asociadas e identificar el nivel de relación. (Hernández; et al., 2014, p. 93).

El diseño cuenta con el siguiente esquema:



Donde:

M = 175 profesores de la RED 01 UGEL Ventanilla –Callao.

V1= Variable: gestión del conocimiento.

V2= Variable: planeamiento estratégico.

r = correlación entre las variables.

Lo que significa que dado la muestra de estudio conformado por los 175 docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla- Callao, serán aplicados dos instrumentos que corresponden a la variable gestión del conocimiento y a la variable planeamiento

estratégico. Con respecto a los resultados, serán procesados mediante la estadística descriptiva y diferencial.

Finalidad

La investigación es de tipo básica, porque sus resultados pueden ser útiles para brindar nuevas alternativas en base a lo investigado, evaluando el grado de vinculación entre dos variables. Sánchez y Reyes (2009) manifestaron que una investigación básica es la que conlleva a la creación de nuevos conocimientos y espacios de investigación y no presenta objetivos específicos (p.36) .

Enfoque

La investigación utilizará el enfoque cuantitativo, para permitir el primer acercamiento a la realidad objetiva; por ello se recolectarán datos para probar las hipótesis, y estos serán medidos y analizados con métodos estadísticos para establecer patrones de correlación y probar teorías. (Hernández; et al., 2014, p. 10).

Método

Es la forma que el investigador desarrolla su actividad de manera sistematizada, esta aproximación se vale de la lógica o razonamiento deductivo, que comienza con la teoría, y derivando expresiones lógicas denominadas “hipótesis” que el investigador somete a prueba. El método empleado para la investigación es el hipotético deductivo. De esta manera, la investigación seguirá el enfoque cuantitativo-deductivo, donde el investigador plantearía su problema de investigación definiendo su objetivo y su pregunta (lo que quiere hacer y lo que quiere saber). (Hernández; et al., 2014, pp. 6, 13).

2.2. Variables, operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Gestión del conocimiento

Rodríguez (2011) definió como la ejecución de ciertas actividades enfocadas en la adquisición de los conocimientos para mejorar los resultados dentro de una organización, estas pueden ser como la creación del conocimiento, el compartir conocimiento, la aplicación de la misma y el diseño para poder resolver la

problemática que afecta a la organización con el objetivo de lograr las metas establecidas (p.123).

Variable 2: Planeamiento estratégico

Según Farro (2011) afirmó que planear estratégicamente comprende un conjunto de procesos a través del cual una organización define su visión en el tiempo y considerando las estrategias que permiten alcanzar de acuerdo al análisis de la parte diagnóstico institucional en donde se observan las fortalezas, las debilidades, las oportunidades y las posibles amenazas (p.66).

Definición Operacional

Variable 1: Gestión del conocimiento

La variable se divide en cuatro dimensiones: la creación del conocimiento, el compartir conocimiento, aplicación del conocimiento y diseño de la estrategia.

Variable 2: Planeamiento estratégico

La variable se divide en tres dimensiones: el diagnóstico estratégico, el plan estratégico y el plan operativo.

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Gestión del conocimiento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Creación del conocimiento	Crea nuevos conocimientos	1 al 5	Escala ordinal, de tipo Likert, con los niveles de respuesta:	De la variable: Inadecuada[32-53] Adecuada [54 -75]
	Integra la información	6 al 9		Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
Compartir conocimiento	Intercambia conocimientos	10 al 13		De la dimensión 2: Inadecuada[10-16]
	Comparte conocimientos	14 al 19		Adecuada [17-23] Muy adecuada [24-30]
Aplicación del conocimiento	Toma decisiones	20 al 26		De la dimensión 3: Inadecuada[7-11] Adecuada [12 -16] Muy adecuada [17-21]
Diseño de la estrategia	Adopta estrategia Crea valor	27 al 32		De la dimensión 4: Inadecuada[6-10] Adecuada [11 -15] Muy adecuada [16-18]

Nota: Adaptación de las teorías relacionadas al tema (2018)

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Planeamiento estratégico

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y rangos
Diagnóstico estratégico	Realiza el diagnóstico de la institución.	1 al 3	Escala ordinal, de tipo Likert, con los niveles de respuesta:	De la variable:
	Formula con claridad y coherencia la visión o misión de la institución.	4 al 6		Ineficaz [35-58]
	Plantea los objetivos estratégicos.	7 al 9		Regular [59-82]
Plan estratégico	Define los perfiles de los actores educativos.	10 al 12	Siempre (3)	Eficaz [83-105]
	Establece los lineamientos generales. Actualiza la vigencia del PEI.	13 al 14	A veces (2)	De la dimensión 1:
		15 al 16	Nunca (1)	Ineficaz [9-15]
	Diseña estrategias en función de la visión de la institución.	17 al 19		Regular [16 -22]
	Forma equipos de trabajo	20 al 23		Eficaz [23-27]
Plan operativo	Elaboración del PEI	24 al 28		De la dimensión 2:
	Elaboración del Plan de Trabajo.	29 al 35		Ineficaz [14 -23]
				Regular [24 -33]
			Eficaz [34-43]	
				De la dimensión 3:
				Ineficaz [12-20]
				Regular [21-29]
				Eficaz [30-36]

Nota: Adaptación de las teorías relacionadas al tema (2018)

2.3. Población y muestra

Población

Para Suárez (2011) definió la población como la totalidad del universo del estudio que comprende todas las características (p.24).

En la investigación se consideró como población a 320 profesores de la RED 01 ,UGEL Ventanilla-Callao.

Tabla 3

Población docente de la RED 01 UGEL Ventanilla-Callao

Institución Educativa	N
5098-Kumamoto	70
5130-Pachacutec	115
5121- Pedro Planas	60
5129- Vencedores de Pachacutec	40
5124 –Simón Bolívar	35
Total	320

Nota: Información del CAP (2018)

Muestra

La muestra es un subconjunto de la población que se seleccionaron con cierto criterio y usando cierta técnica de muestreo como mencionó Córdova (2012, p. 22).

Muestreo probabilístico estratificado

Para la presente investigación se utilizó el método de muestreo probabilístico estratificado, donde los estratos de la población estarían conformados por cada uno de las instituciones educativas de la RED 01 UGEL Ventanilla-Callao. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) es importante dividir a la población en estratos para posteriormente seleccionar una muestra para cada estrato multiplicando por una fracción constante.

Probabilística.

Para Córdova (2012), se denomina probabilística cuando todos los elementos de la población o muestra tienen las mismas posibilidades de ser elegidos al momento de realizar las encuestas (p.25).

Fórmula de Arkin y Colton que permitió calcular la muestra para el presente estudio.

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{E^2 (N - 1) + Z^2 * P * q}$$

Z= Nivel de confianza, usualmente se utilizó al 95% y tiene un valor de 1.96.

E= Error de estimación. Es la variación esperada entre lo que se encuentra en la muestra con relación a la población. Se aplica en decimales, verbi Grace 5 % de error es igual 0.05.

n= Tamaño de muestra

p= Proporción de la variable de estudio.

Como podemos observar en la fórmula anterior, el tamaño de la muestra es indiferente al tamaño de la población, pero si se considera al total de la población el tamaño de la muestra se ajustaría, así:

Dónde:

N= 320

q= probabilidad de no inclusión

ic= 95% intervalo de confianza

E= 5% error: 0,05

p= probabilidad de inclusión

Al transponer cifras se tiene:

$$n = \frac{(1.96)^2(320)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2 (320 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 175$$

Estas muestras que fueron obtenidas en forma probabilística y bajo la técnica de muestreo no aleatoria, estratificada estaba conformada de la siguiente forma.

Tabla 4
Muestra docente de la RED 01 UGEL Ventanilla

Institución Educativa	N		Muestra
5098.Kumamoto	70	70 x 0,547	38
5130-Pachacutec	115	115 x 0,547	63
5121- Pedro Planas	60	60 x 0,547	33
5129- Vencedores de Pachacutec	40	40 x 0,547	22
5140- Simón Bolívar	35	35 x 0,547	19
Total	320		175
	100%		54.68%

Nota: Información del CAP (2018)

Criterios de selección

Criterio de inclusión:

- Docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas de la RED 01 UGEL Ventanilla.
- Docentes nombrados o contratados del nivel secundario de las instituciones educativas públicas de la RED 01 UGEL Ventanilla.
- Docentes nombrados o contratados del nivel secundario que estén laborando en aula o en el área administrativa de las instituciones educativas públicas de la RED 01 UGEL Ventanilla.

Criterio de exclusión:

- Docentes nombrados o contratados del nivel secundario o de cualquier otro nivel que estén laborando en aula o en el área administrativa que no pertenezcan a las instituciones públicas de la RED 01 UGEL Ventanilla.
- Personal administrativo, técnico, de salud, contratado o nombrado que laboran en las instituciones públicas de la RED 01 UGEL, Ventanilla.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos

Para Céspedes (2015) indicó que la técnica es un procedimiento que permite al investigador obtener datos suficientes para dar respuesta a la pregunta de investigación (p.2). Se utilizaron las siguientes técnicas:

Técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario que ha sido aplicado a los docentes de diferentes instituciones educativas públicas de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao, con la finalidad de recoger información de la muestra acerca de las variables: gestión del conocimiento y planeamiento estratégico.

Técnica de la encuesta.

Para Céspedes (2015) manifestó que la encuesta es una técnica que permite recoger información pertinente para realizar un estudio masivo de los conocimientos, y actitudes (p.3).

En la presente investigación se aplicó como técnica la encuesta.

Instrumentos de recolección de datos

En el desarrollo de la investigación se aplicó como instrumento el cuestionario como manifiesta Rojas (2011) el cuestionario es un documento impreso para que la persona encuestada pueda plasmar su percepción de su realidad en concreto.

Ficha técnica del instrumento N.º 1

Aspectos de instrumento	Respuestas
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre gestión del conocimiento
Autor del instrumento	Alejandrino Quispe Pardo, elaborado en base a la teoría de Rodríguez (2011).
Objetivo	Determinar el nivel de la gestión del conocimiento
Usuarios	Docentes de las instituciones públicas
Características y modo de aplicación	El cuestionario está diseñado con 32 ítems, divididos en cuatro dimensiones de la variable gestión del conocimiento. Las dimensiones son: creación del conocimiento(9 ítems), compartir conocimiento(10 ítems),, aplicación del conocimiento(7 ítems), y diseño de la estrategia(6 ítems).Cada ítem tiene tres alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Siempre(3) ,A veces (2), Nunca(1)
Procedimiento:	Los docentes deberán desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación. El cuestionario se aplicará de manera personal, a cada docente quien tendrá un tiempo de 15 minutos como máximo, pues se espera una repuesta rápida sin posibilidad de elaborar juicios, enfatizando el aspecto valorativo antes que cognoscitivo. Los materiales que emplearán serán: un lápiz y un borrador.
Validación	Se llevó a cabo por medio de la opinión de tres catedráticos con grado de maestro en educación, utilizando una ficha de validación.
Confiabilidad	El instrumento posee confiabilidad, se efectuó una prueba piloto a 20 docentes .Se utilizó el Alfa de Cronbach en donde obtuvo una confiabilidad de 0,9243, lo cual señala que el instrumento fue altamente confiable.
Baremos o niveles y rangos	<p>Inadecuada [32 - 53]</p> <p>Adecuada [54 - 75]</p> <p>Muy adecuada [76 - 96]</p>

Ficha técnica del instrumento N.º 2

Aspectos de instrumento	Respuestas
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre planeamiento estratégico
Autor del instrumento	Alejandrino Quispe Pardo, elaborado en base a la teoría de Farro (2011)
Objetivo	Determinar el nivel de el planeamiento estratégico
Usuarios	Docentes de las instituciones públicas
Características y modo de aplicación	El cuestionario está diseñado con 35 ítems, divididos considerando como dimensiones: diagnóstico estratégico (9 ítems), plan estratégico (14 ítems), y plan operativo(12 ítems).Cada ítem tiene tres alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: Siempre(3) ,Algunas veces (2), Nunca(1)
Procedimiento:	Los docentes deberán desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación. El cuestionario se aplicará de manera personal, a cada docente quien tendrá un tiempo de 15 minutos como máximo, pues se espera una repuesta rápida sin posibilidad de elaborar juicios, enfatizando el aspecto valorativo antes que cognoscitivo. Los materiales que emplearán serán: un lápiz y un borrador.
Validación	Se llevó a cabo por medio de la opinión de tres catedráticos con grado de maestro en educación, utilizando una ficha de validación.
Confiabilidad	El instrumento posee confiabilidad, se efectuó una prueba piloto a 20 docentes . Se utilizó el Alfa de Cronbach en donde obtuvo una confiabilidad de 0.889, lo cual señala que el instrumento es fuertemente confiable.
Baremos o niveles y rangos	Ineficaz [35 – 58] Regular [59 - 82] Eficaz [83 - 105]

Validez

Validez de contenido

Para Rojas (2011) definió que la validez de contenido permite asegurar al investigador que el instrumento que esta por aplicar va a responder con exactitud a su requerimiento (p.299). Para el presente trabajo se asumió la validez del contenido del instrumento denominado cuestionario con respecto a la pertinencia, relevancia y claridad. El instrumento para las variables gestión del conocimiento y planeamiento estratégico, se validó por los expertos, quienes finalmente dieron su veredicto final que se observa en la tabla 5 y 6.

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable gestión del conocimiento.

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Héctor R. Santa María Relaiza	Aplicable
2	Doctor	Freddy Ochoa Tataje	Aplicable
3	Doctor	Ulises Córdova García	Aplicable

Nota: Certificado de validez (2018)

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento para la variable planeamiento estratégico

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Héctor R. Santa María Relaiza	Aplicable
2	Doctor	Freddy Ochoa Tataje	Aplicable
3	Doctor	Ulises Córdova García	Aplicable

Nota: Certificado de validez (2018)

Confiabilidad del instrumento

Rojas (2011) definió que la confiabilidad permite al investigador obtener igual resultados en tiempos distintos aplicando el mismo instrumento (p.301).

Para esta investigación la realización de la confiabilidad se llevó a cabo a través de una prueba piloto y se utilizó el Alfa de Cronbach, ya que los instrumentos fueron graduados en la escala politómica.

Tabla 7

Niveles de confiabilidad.

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1.00	Alta confiabilidad

Nota: nivel de confiabilidad estará dada por los valores mencionados en Hogan (2004).

La tabla 7 presenta la confiabilidad del instrumento. Para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas de esta investigación se aplicará el Alfa de Cronbach, donde nos da como resultado que el instrumento es confiable.

Confiabilidad del Instrumento para la gestión del conocimiento

En la investigación se utilizó una muestra de 20 docentes para prueba piloto, pero que pertenecían a otra institución educativa con similares condiciones, obteniendo el Alfa de Cronbach de 0.924, que está por encima de 0.80; es decir, se considera al instrumento altamente confiable. Asimismo, cada una de las dimensiones fue sometida a un igual análisis.

Tabla 8

Valores Alfa de Cronbach para el instrumento gestión del conocimiento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,924	32

Nota: Confiabilidad de variables (2018)

Confiabilidad del Instrumento planeamiento estratégico

En la investigación se utilizó una muestra de 20 docentes para prueba piloto, pero que pertenecían a otra institución educativa con similares condiciones, obteniendo el Alfa de Cronbach de 0,889, que está por encima de 0.80; es decir, se considera al instrumento fuertemente confiable. Asimismo, cada una de las dimensiones fue sometida a un igual análisis.

Tabla 9

Valores Alfa de Cronbach para el instrumento de planeamiento estratégico.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,889	35

Nota: Confiabilidad de variables (2018)

Procesamiento de datos

Rojas (2011) definió que este procedimiento se realiza con el registro de los datos en los programas previamente seleccionados para posteriormente ser interpretados (p.302).

En esta investigación los datos se analizaron mediante la tabulación en el programa Excel y en el software SPSS 22 que permitió generar tablas y figuras, para la interpretación correspondiente.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizará el programa SPSS 22, con ello, se determinarán estadísticas como: la prueba no paramétrica coeficiente de correlación Rho de Spearman para evaluar la relación entre las variables de tipo cualitativas. Los resultados se representaron mediante gráficos de columnas y dispersión para facilitar la interpretación de los mismos, utilizando la siguiente fórmula.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

ρ : Coeficiente de correlación.

D: diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y.

N: Número de parejas de datos.

Tabla 10

Valores de la correlación Rho de Spearman

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlacion negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlacion negativa media
-0.11 a -0.25	Correlacion negativa debil
-0.01 a -0.10	Correlacion negativa muy debil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlacion positiva muy debil
+0.11 a +0.25	Correlacion positiva debil
+0.26 a +0.50	Correlacion positiva media
+0.51 a +0.75	Correlacion positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlacion positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlacion positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

Nota: Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305). *Metodología de la investigación científica.*

2.6. Aspectos éticos

Para esta investigación se gestionó los permisos respectivos en las instituciones educativas públicas de la RED 01 UGEL Ventanilla-Callao, para aplicar los instrumentos a la muestra seleccionada. Asimismo, es preciso indicar que la presente investigación es de autoría exclusiva del investigador, así como las encuestas que fueron respondidas en forma anónima por los docentes, el análisis de los resultados y todo lo detallado en los diversos capítulos. Finalmente, se afirma que el investigador asumió la responsabilidad total de este trabajo.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Descripción de los resultados de la variable: Gestión del conocimiento

Tabla 11

Gestión del conocimiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	85	48,6
Adecuado	67	38,3
Muy adecuado	23	13,1
Total	175	100,0

Nota: Base de datos SPSS22 (2018)

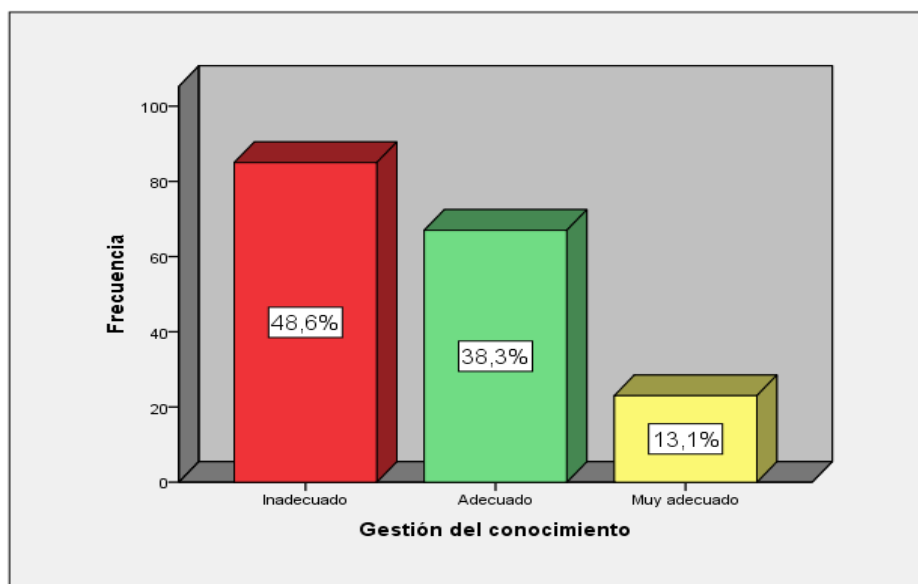


Figura 1. Gestión del conocimiento.

En la tabla 11 y figura 1, muestra un grupo del 13,1% (23) de los profesores manifestaron que la gestión de conocimiento se encuentra en el nivel muy adecuada, este informe es motivante para los directivos y docentes de las instituciones educativas públicas de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao. Otro grupo del 38,3%(67) de los profesores manifestaron que la gestión del conocimiento se ubica en el nivel adecuado y sólo el 48,6% (85) colocaron en el nivel inadecuado. De los datos informativos se infiere que la gestión del conocimiento de los profesores se ubicó en el nivel inadecuado.

3.1.2. Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable: Gestión del conocimiento

Tabla 12

Creación del conocimiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	113	64,6
Adecuado	39	22,3
Muy adecuado	23	13,1
Total	175	100,0

Nota: Base de datos SPSS22 (2018)

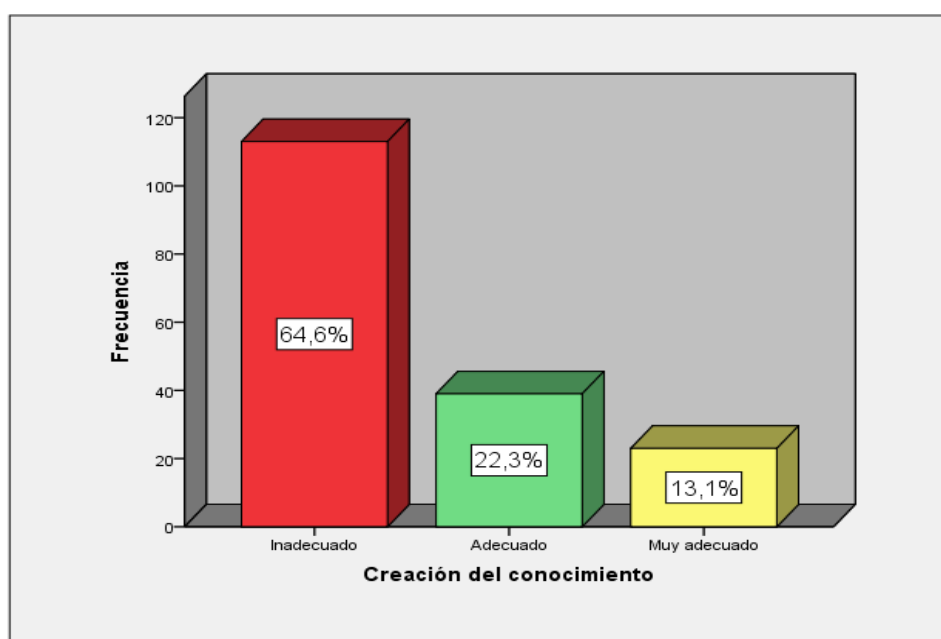


Figura 2: Creación del conocimiento

En la tabla 12 y figura 2, se consideró que el 13,1% (23) de los profesores manifestaron sobre la creación de conocimiento que poseen, se ubicó en el nivel muy adecuado, esta información es motivante para los docentes y directivos de las instituciones educativas públicas de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao. Asimismo el 22,3%(39) de los profesores ubicaron que la creación del conocimiento se encontró en el nivel adecuado y finalmente el 64,6% (113) lo señalaron en el nivel inadecuado. De los informes obtenidos se infiere que la creación del conocimiento de los profesores se ubicó en el nivel inadecuado, lo cual indica que gran cantidad de los docentes desconocen la creación del conocimiento, pero hay un pequeño porcentaje que conoce.

Tabla 13

Compartir conocimiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	121	69,1
Adecuado	43	24,6
Muy adecuado	11	6,3
Total	175	100,0

Nota: Base de datos SPSS22 (2018)

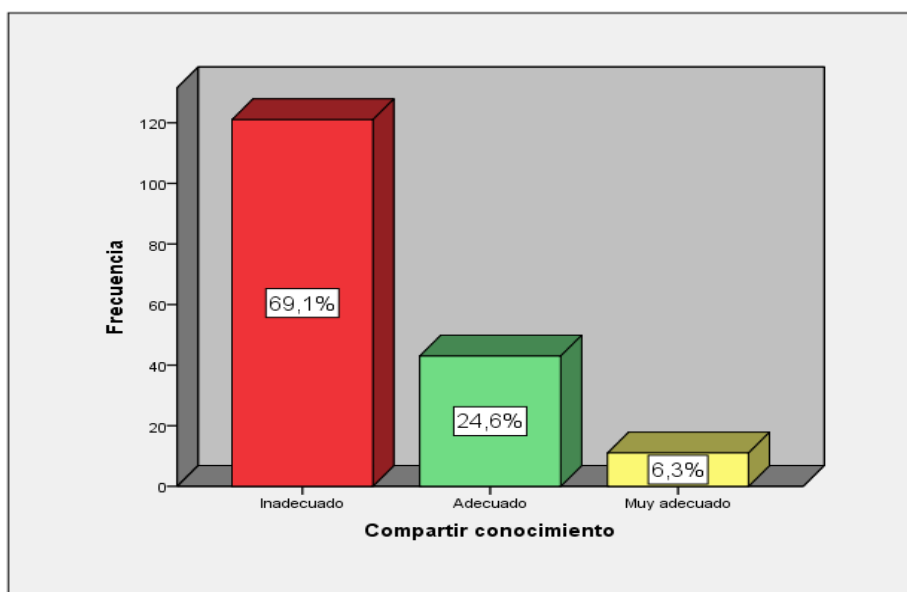


Figura 3. Compartir conocimiento

En la tabla 13 y figura 3, se tiene que 6,3% (11) de los profesores mencionaron que el compartir conocimiento que poseen, se ubicó en el nivel muy adecuado, esta información es motivante para los directivos y docentes de las instituciones educativas públicas de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao. Asimismo el 24,6%(43) de los profesores manifestaron que compartir el conocimiento se localizó en el nivel adecuado y sólo el 69,1% (121) lo señalaron en el nivel inadecuado. De los resultados obtenidos se deduce que compartir el conocimiento de los docentes se ubica en el nivel inadecuado, lo cual indica que gran cantidad de los docentes desconocen el compartir el conocimiento, pero hay un porcentaje que lo conoce.

Tabla 14

Aplicación del conocimiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	114	65,1
Adecuado	43	24,6
Muy adecuado	18	10,3
Total	175	100,0

Nota: Base de datos SPSS22 (2018)

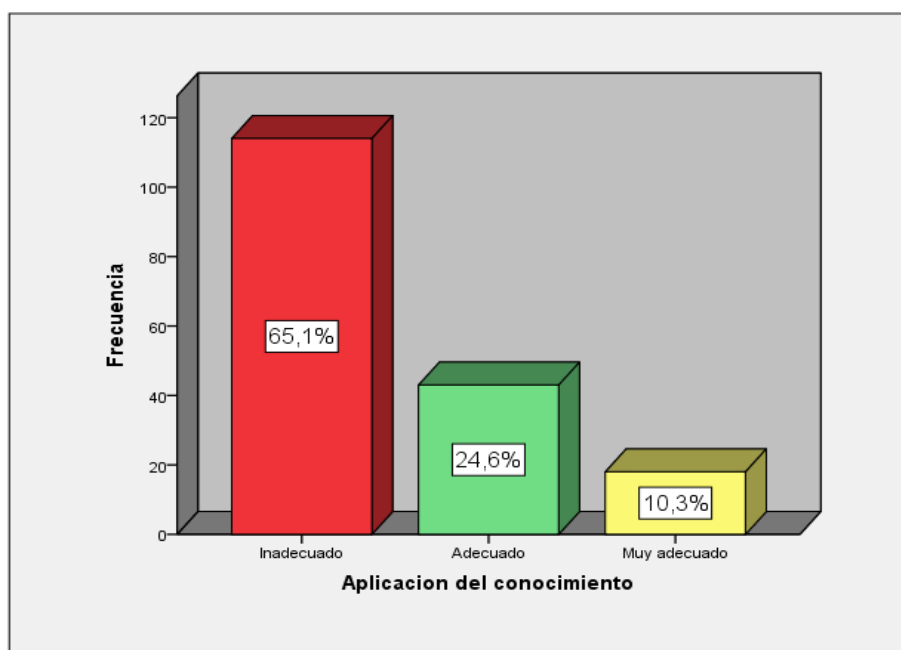


Figura 4. Aplicación del conocimiento.

En la tabla 14 y figura 4, se tiene que el 10,3% (18) de los profesores manifestaron que la aplicación del conocimiento se localizó en el nivel muy adecuado, esta información es motivante para los directivos y docentes de las instituciones educativas públicas de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao. Asimismo el 24,6%(43) de los maestros señalaron que la aplicación del conocimiento se localizó en el nivel adecuado y sólo el 65,1% (114) lo manifestaron en el nivel inadecuado. De la información de los datos obtenidos se infiere que la aplicación del conocimiento de los profesores se ubicó en el nivel inadecuado, lo cual indica que gran cantidad de los docentes desconocen la aplicación del conocimiento, pero hay un pequeño porcentaje que lo conocen.

Tabla 15

Diseño de la estrategia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	142	81,1
Adecuado	23	13,1
Muy adecuado	10	5,7
Total	175	100,0

Nota: Base de datos SPSS22 (2018)

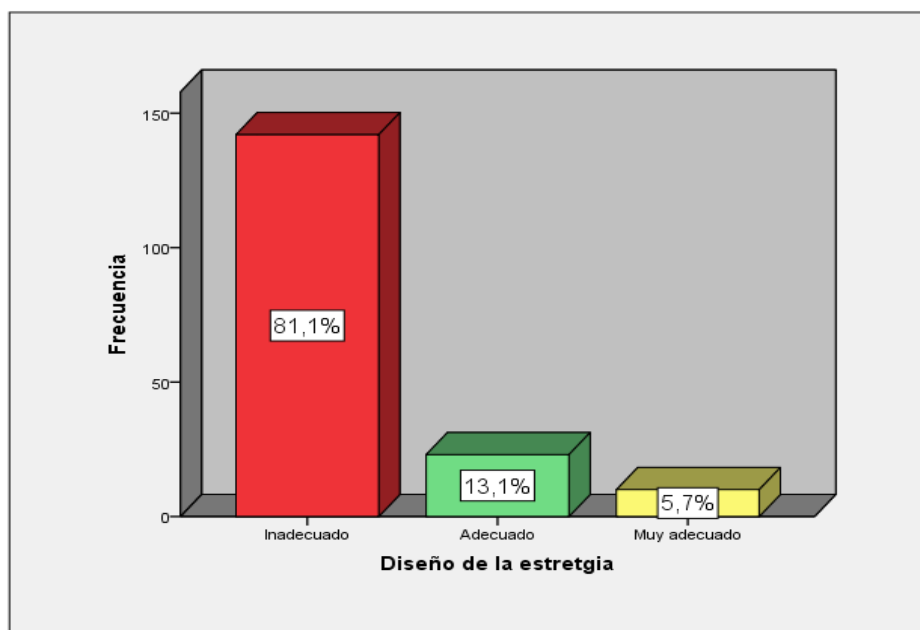


Figura 5. Diseño de la estrategia.

En la tabla 15 y figura 5, se tiene que el 5,7% (10) de los profesores manifestaron que el diseño de la estrategia se localizó en el nivel inadecuado, esta información no es motivante para los directivos y profesores de las instituciones educativas públicas de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao. Asimismo el 13,1%(23) de los profesores manifestaron que el diseño de la estrategia se ubicó en el nivel adecuado y sólo el 81,1% (142) lo ubicaron en el nivel inadecuado. De la información obtenida se infiere que el diseño de la estrategia de los profesores se ubicó en el nivel muy inadecuado, lo cual indica que gran cantidad de los profesores desconocen el diseño de la estrategia, pero hay un porcentaje que lo conoce.

3.1.3. Descripción de los resultados de la variable: Planeamiento estratégico

Tabla 16

Planeamiento estratégico

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ineficaz	97	55,4
Regular	57	32,6
Eficaz	21	12,0
Total	175	100,0

Nota: Base de datos SPSS22 (2018)

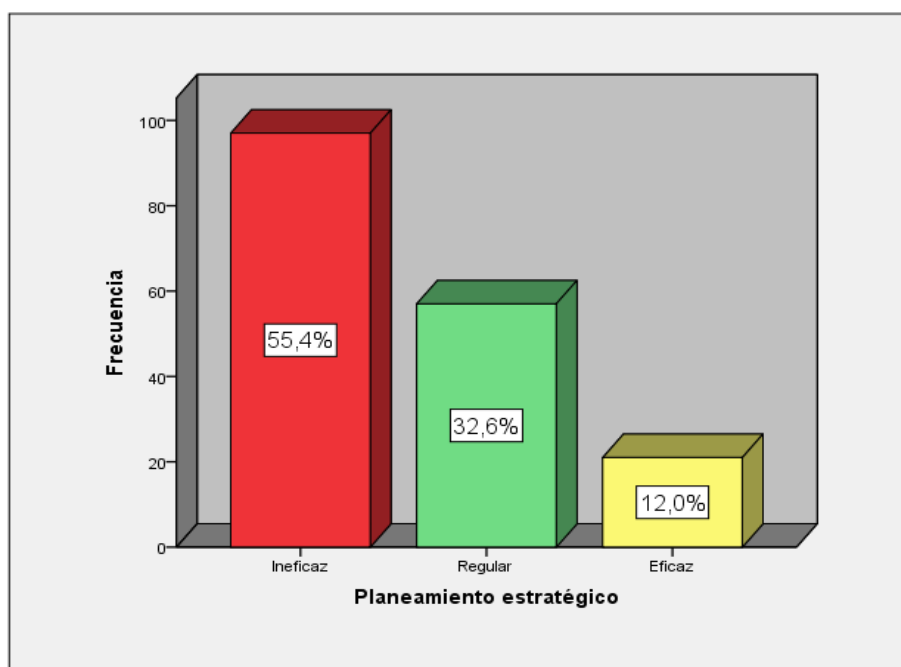


Figura 6. Planeamiento estratégico.

De la tabla 16 y figura 6, se observa que un grupo del 12,0% (21) de los docentes quienes manifiestan que el planeamiento estratégico se halla en el nivel eficaz, lo cual es gratificante para los docentes de las instituciones públicas de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao. Otro grupo del 32,6% (57) manifiesta que el planeamiento estratégico se ubica en el nivel regular y el 55,4%(97) afirman que el planeamiento estratégico es ineficaz. Según resultados se infiere que el planeamiento estratégico se halla en el nivel ineficaz.

3.1.4. Descripción de los resultados de las dimensiones de la variable: Planeamiento estratégico

Tabla 17

Diagnóstico estratégico

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ineficaz	130	74,3
Regular	36	20,6
Eficaz	9	5,1
Total	175	100,0

Nota: Base de datos SPSS22 (2018)

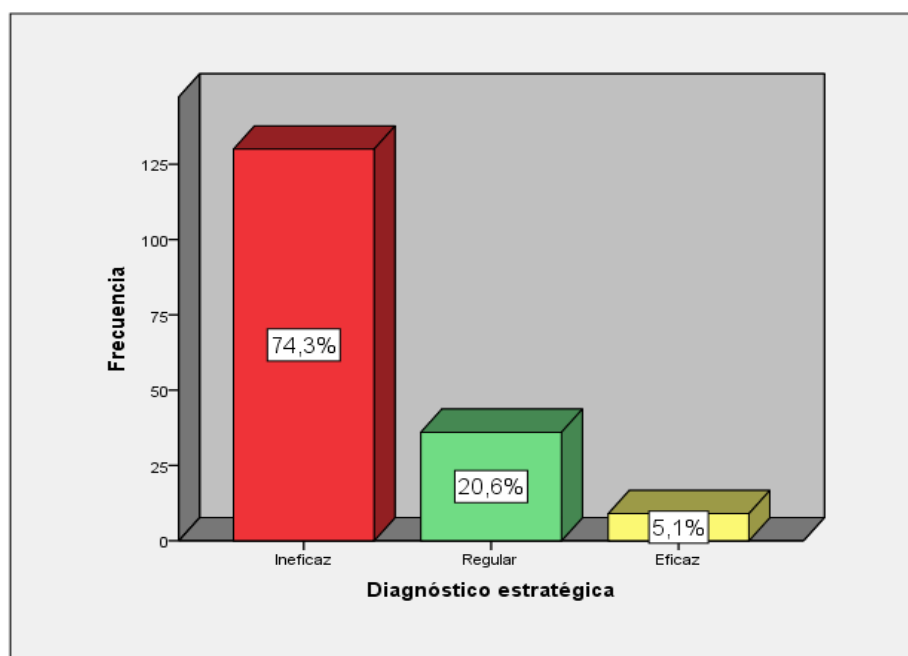


Figura 7. Diagnóstico estratégico.

En la tabla 17 y figura 7, se tiene que el 5,1% (9) de los maestros quienes manifestaron que el diagnóstico estratégico se ubicó en el nivel eficaz, lo cual es significativa para los profesores de las instituciones educativas públicas de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao. Asimismo el 20,6% (36) manifestaron que el diagnóstico estratégico se ubicó en el nivel regular y solo el 74,3%(130) afirmaron que el diagnóstico estratégico es ineficaz. Según resultados se consideró que el planeamiento estratégico se ubicó en el nivel ineficaz.

Tabla 18

Plan estratégico

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ineficaz	119	68,0
Regular	47	26,9
Eficaz	9	5,1
Total	175	100,0

Nota: Base de datos SPSS22 (2018)

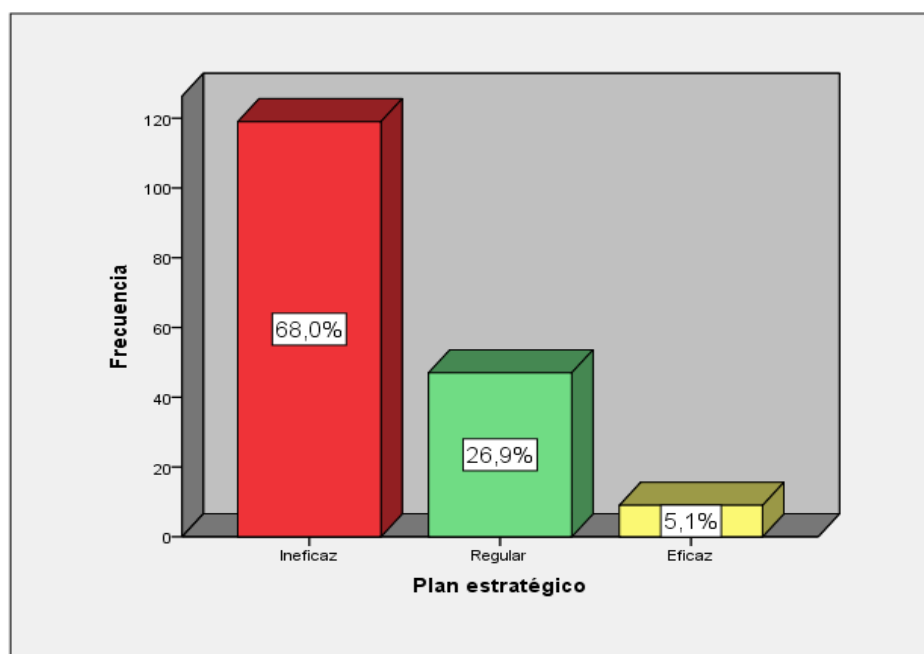


Figura 8. Plan estratégico

En la tabla 18 y figura 8, se tiene que el 5,1% (9) de los maestros quienes manifestaron que el plan estratégico se halló en el nivel eficaz, lo cual es significativo para los maestros de las instituciones públicas de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao. Asimismo el 26,9% (47) manifestaron que el plan estratégico se ubicó en el nivel regular y solo el 68,0%(119) afirmaron que el plan estratégico es ineficaz. Según resultados se consideró que el planeamiento estratégico se ubicó en el nivel ineficaz.

Tabla 19

Plan operativo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ineficaz	133	76,0
Regular	34	19,4
Eficaz	8	4,6
Total	175	100,0

Nota: Base de datos SPSS22 (2018)

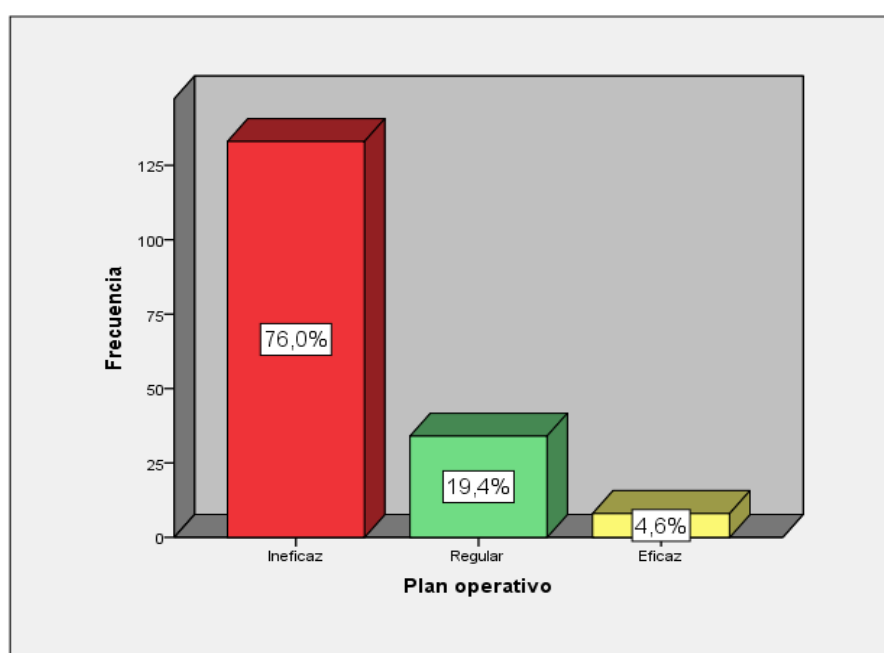


Figura 9. Plan operativo

En la tabla 19 y figura 9, se aprecia que el 4,6% (8) de los profesores quienes manifestaron que el plan estratégico se ubicó en el nivel eficaz, lo cual es gratificante para los docentes de las instituciones públicas de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao. Otro grupo del 19,4% (34) manifiesta que el plan estratégico se ubica en el nivel regular y el 76,0%(133) afirma que el plan estratégico es ineficaz. Según resultados se consideró que el planeamiento estratégico se ubicó en el nivel ineficaz.

3.2. Análisis de Contingencia

3.2.1. Descripción de los resultados de la relación de las variables

Tabla 20

Distribución de frecuencias entre gestión del conocimiento y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes.

		Planeamiento estratégico			Total
		Ineficaz	Regular	Eficaz	
Gestión del conocimiento	Inadecuado	50 28,6%	23 13,1%	12 6,9%	85 48,6%
	Adecuado	37 21,1%	24 13,7%	6 3,4%	67 38,3%
	Muy adecuado	10 5,7%	10 5,7%	3 1,7%	23 13,1%
Total		97 55,4%	57 32,6%	21 12,0%	175 100%

Nota: Base de datos SPSS22 (2018)

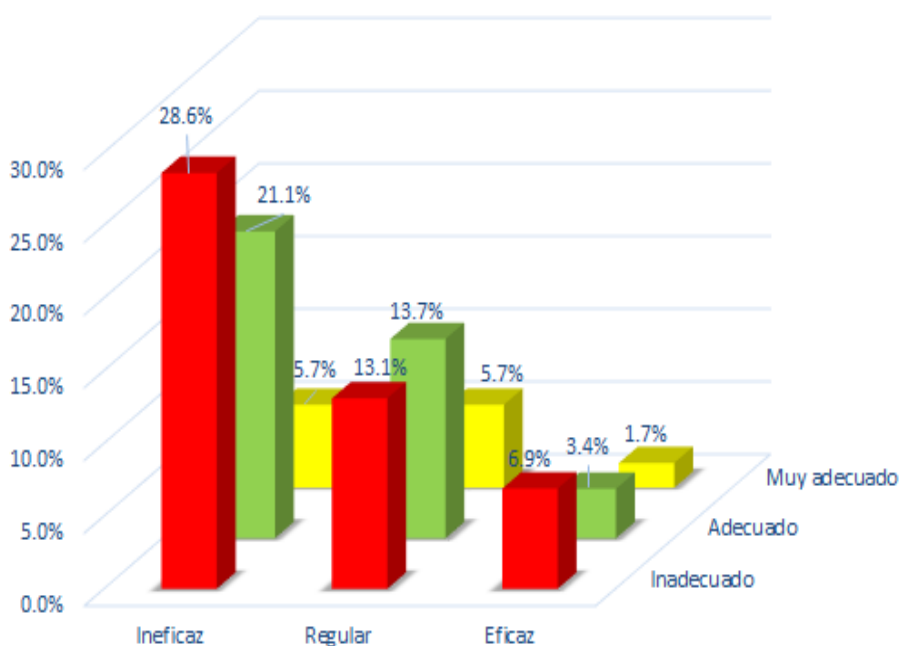


Figura 10: Niveles entre gestión del conocimiento y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes

De la tabla 20 y figura 10, se observa que tiene el 28,6% entre gestión de conocimiento es inadecuado y el planeamiento estratégico es ineficaz, mientras que el 21,1% perciben que el nivel del conocimiento es adecuado por lo que el nivel de planeamiento estratégico es ineficaz, y el 5,7% manifiesta que el nivel de gestión del conocimiento es muy adecuado por lo que el nivel de planeamiento estratégico es eficaz según la opinión de los docentes.

Tabla 21

Distribución de frecuencias entre creación del conocimiento y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes.

		Planeamiento estratégico			Total
		Ineficaz	Regular	Eficaz	
Creación del conocimiento	Inadecuado	65	35	13	113
		37,1%	20,0%	7,4%	64,6%
	Adecuado	19	18	2	39
		10,9%	10,3%	1,1%	22,3%
	Muy adecuado	13	4	6	23
		7,4%	2,3%	3,4%	13,1%
Total		97	57	21	175
		55,4%	32,6%	12,0%	100,0%

Nota: Base de datos SPSS22 (2018)



Figura 11: Niveles entre creación del conocimiento y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes

De la tabla 21 y figura 11, se observa que tiene el 37,1% entre la creación del conocimiento es inadecuado y el planeamiento estratégico es ineficaz, mientras que el 10,9% perciben que el nivel de la creación del conocimiento es adecuado por lo que el nivel de planeamiento es ineficaz, y el 3,4% manifiesta que el nivel de creación del conocimiento es muy adecuado por lo que el nivel de planeamiento estratégico es regular según la opinión de los docentes.

Tabla 22

Distribución de frecuencias entre compartir del conocimiento y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes.

		Planeamiento estratégico			Total
		Ineficaz	Regular	Eficaz	
Compartir conocimiento	Inadecuado	70	39	12	121
		40,0%	22,3%	6,9%	69,1%
	Adecuado	21	15	7	43
		12,0%	8,6%	4,0%	24,6%
	Muy adecuado	6	3	2	11
		3,4%	1,7%	1,1%	6,3%
Total		97	57	21	175
		55,4%	32,6%	12,0%	100,0%

Nota: Base de datos SPSS22 (2018)

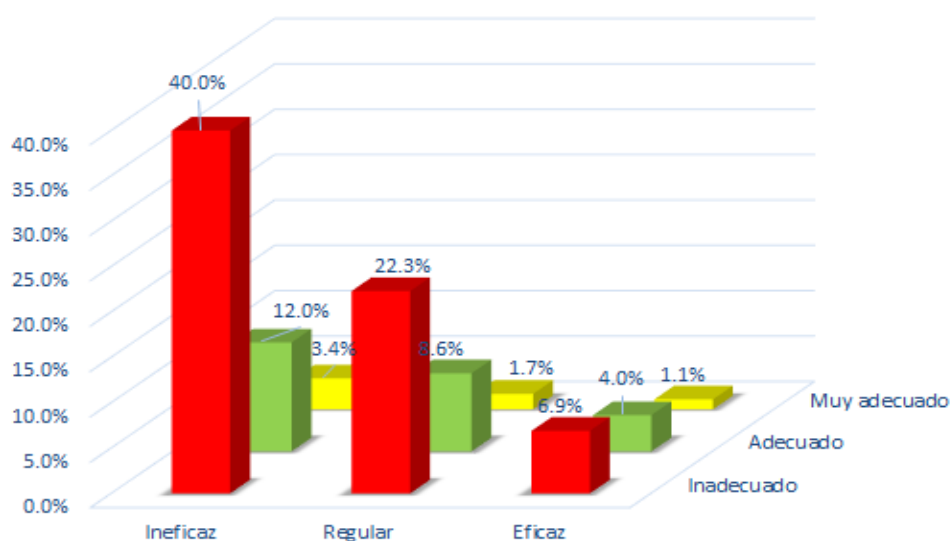


Figura 12: Niveles entre compartir del conocimiento y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes

De la tabla 22 y figura 12, se observa que tiene el 40,0% entre la compartir del conocimiento es inadecuado y el planeamiento estratégico es ineficaz, mientras que el 12,0% perciben que el nivel de compartir conocimiento es adecuado por lo que el nivel de planeamiento es ineficaz, y el 1,1% manifiesta que el nivel de compartir conocimiento es muy adecuado por lo que el nivel de planeamiento estratégico es eficaz según la opinión de los docentes.

Tabla 23

Distribución de frecuencias entre aplicación del conocimiento y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes.

		Planeamiento estratégico			Total
		Ineficaz	Regular	Eficaz	
Aplicación del conocimiento	Inadecuado	64	36	14	114
		36,6%	20,6%	8,0%	65,1%
	Adecuado	24	16	3	43
		13,7%	9,1%	1,7%	24,6%
	Muy adecuado	9	5	4	18
		5,1%	2,9%	2,3%	10,3%
Total		97	57	21	175
		55,4%	32,6%	12,0%	100,0%

Nota: Base de datos SPSS22 (2018)

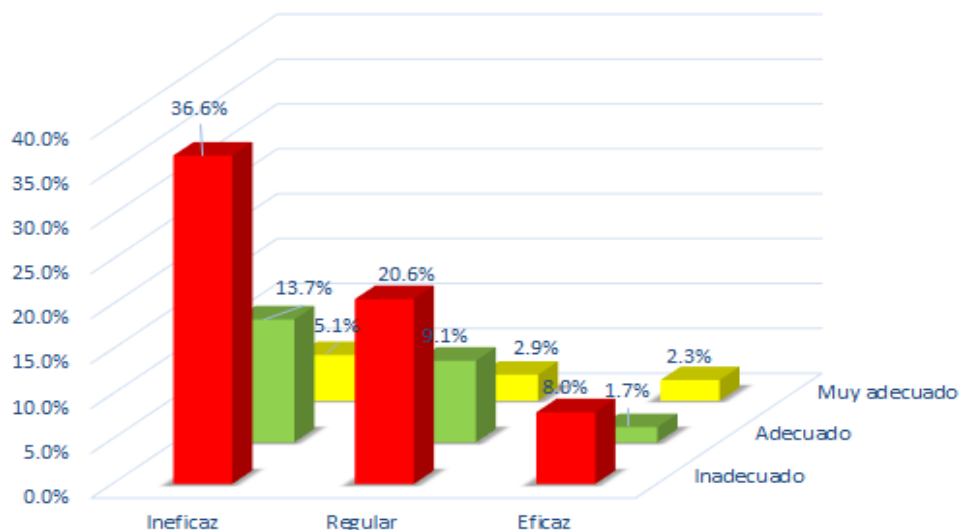


Figura 13: Niveles entre aplicación del conocimiento y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes

De la tabla 23 y figura 13, se observa que tiene el 36,6% entre la aplicación del conocimiento del conocimiento es inadecuado y el planeamiento estratégico es ineficaz, mientras que el 13,7% perciben que el nivel de compartir conocimiento es adecuado por lo que el nivel de planeamiento es ineficaz, y el 2,3% manifiesta que el nivel de compartir conocimiento es muy adecuado por lo que el nivel de planeamiento estratégico es eficaz según la opinión de los docentes.

Tabla 24

Distribución de frecuencias entre diseño de la estrategia y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes.

		Planeamiento estratégico			Total
		Ineficaz	Regular	Eficaz	
Diseño de la estrategia	Inadecuado	77	47	18	142
		44,0%	26,9%	10,3%	81,1%
	Adecuado	13	9	1	23
		7,4%	5,1%	0,6%	13,1%
	Muy adecuado	7	1	2	10
		4,0%	0,6%	1,1%	5,7%
Total		97	57	21	175
		55,4%	32,6%	12,0%	100,0%

Nota: Base de datos SPSS22 (2018)

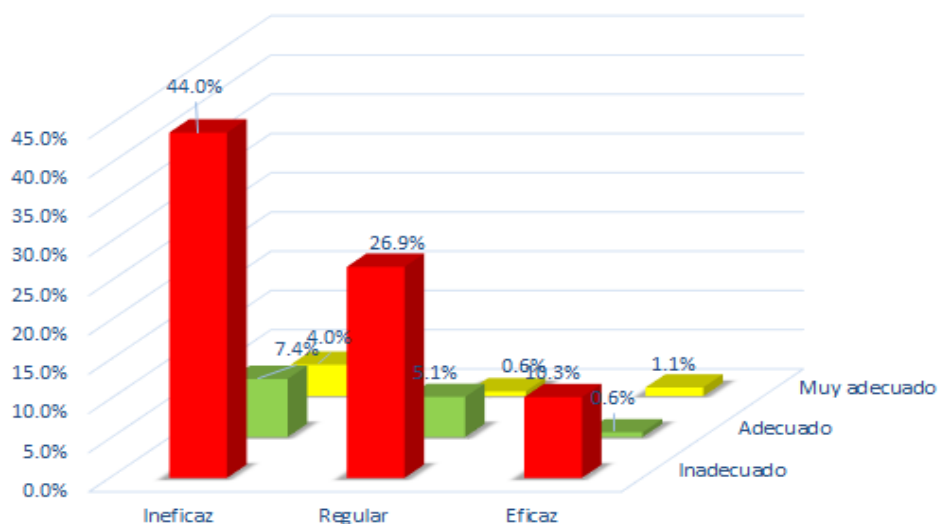


Figura 14: Niveles entre diseño de la estrategia y el planeamiento estratégico según la opinión de los docentes

De la tabla 24 y figura 14, se observa que tiene el 44,0% entre el diseño de la estrategia del conocimiento es inadecuado y el planeamiento estratégico es ineficaz, mientras que el 7,4% perciben que el nivel de diseño de la estrategia es adecuado por lo que el nivel de planeamiento es ineficaz, y el 1,1% manifiesta que el nivel de diseño de la estrategia es muy adecuado por lo que el nivel de planeamiento estratégico es eficaz según la opinión de los docentes.

3.3. Análisis Inferencial

3.3.1. Prueba de la hipótesis general

H0: No existe una relación significativa entre gestión del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL -Ventanilla -Callao, 2018.

Ha: Existe una relación significativa entre gestión del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01-Ugel Ventanilla -Callao, 2018.

Tabla 25

Correlación entre gestión del conocimiento y planeamiento estratégico

		Gestión del conocimiento	Planeamiento estratégico
Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,816**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	175	175
Planeamiento estratégico	Coeficiente de correlación	,816**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	175

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

En la tabla 25, una vez introducido al SPSS22 y con Rho, se consideró que había existido correlación alta entre las variables en estudio, siendo el p valor < 0,05,

que garantiza que existe la correlación y siendo el grado de correlación alta entre la variables del estudio $\rho = 0,816$ y con una significancia bilateral.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_a . De esta manera la hipótesis principal de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual sostiene que:

Existe una relación significativa entre gestión del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL -Ventanilla - Callao, 2018

3.3.2. Prueba de la hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre la creación del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL Ventanilla -Callao, 2018.

H_1 : Existe relación significativa entre la creación del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL Ventanilla -Callao, 2018.

Tabla 26

Correlación entre creación del conocimiento y el planeamiento estratégico

		Creación del conocimiento	Planeamiento estratégico
Creación del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,741**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	175	175
Planeamiento estratégico	Coefficiente de correlación	,741**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	175	175

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

De la tabla 26, una vez introducido al SPSS22, se consideró que había existido correlación alta entre las variables en estudio, siendo el p valor $< 0,05$,

que garantiza que existe la correlación y siendo el grado de correlación moderada entre la variables del estudio $\rho = 0,741$ y con una significancia bilateral.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_a . De esta manera la hipótesis específica 1 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se determina que:

Existe relación significativa entre la creación del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL -Ventanilla - Callao, 2018.

3.3.3. Prueba de la hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación significativa entre el compartir del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL Ventanilla -Callao, 2018.

H_2 : Existe relación significativa entre el compartir del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL Ventanilla -Callao, 2018.

Tabla 27

Correlación entre compartir del conocimiento y el planeamiento estratégico

		Compartir conocimiento	Planeamiento estratégico
Compartir conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,795**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	175	175
Planeamiento estratégico	Coefficiente de correlación	,795**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	175

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

Según la tabla 27, una vez introducido al SPSS22 y con Rho, se consideró que había existido correlación alta entre las variables en estudio, siendo el p valor $< 0,05$, que garantiza que existió la correlación y siendo el grado de correlación moderada entre la variables del estudio $\rho = 0,795$ y con una significancia bilateral.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H_a . De esta manera la hipótesis específica 2 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se concluye que:

Existe relación significativa entre compartir del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL -Ventanilla - Callao, 2018.

3.3.4. Prueba de la hipótesis específica 3

H_0 = No existe relación significativa entre aplicación del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL Ventanilla -Callao, 2018.

H_3 = Existe relación significativa entre la aplicación del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL Ventanilla -Callao, 2018.

Tabla 28

Correlación entre la aplicación del conocimiento y el planeamiento estratégico.

		Aplicación del conocimiento	Planeamiento estratégico
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,620**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	175	175
Planeamiento estratégico	Coeficiente de correlación	,620**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	175	175

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

De la tabla 28, una vez introducido al SPSS22 y con Rho, se consideró que había existido correlación alta entre las variables en estudio, siendo el p valor $< 0,05$, que garantiza que existió la correlación y siendo el grado de correlación moderada entre la variables del estudio $\rho = 0,620$ y con una significancia bilateral.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H3. De esta forma la hipótesis específica 3 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se determina que:

Existe relación significativa entre la aplicación del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL -Ventanilla - Callao, 2018.

3.3.5. Prueba de hipótesis específica 4

Ho=No existe relación significativa entre el diseño de la estrategia y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL Ventanilla -Callao, 2018.

H4= Existe relación significativa entre el diseño de la estrategia y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, Red 01- UGEL -Ventanilla - Callao, 2018.

Tabla 29

Correlación entre el diseño de la estrategia y el planeamiento estratégico

		Diseño de la estrategia	Planeamiento estratégico
Diseño de la estrategia	Coeficiente de correlación	1,000	,605**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	175	175
Planeamiento estratégico	Coeficiente de correlación	,605**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	175	175

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

De la tabla 29, una vez introducido al SPSS22 y con Rho, se consideró que había existido correlación alta entre las variables en estudio, siendo el p valor < 0,05, que garantiza que existió la correlación y siendo el grado de correlación moderada entre la variables del estudio $\rho = 0,605$ y con una significancia bilateral.

Decisión: se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H3. De esta manera la hipótesis específica 4 de la investigación es aceptada, y se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se determina que:

Existe relación significativa entre diseño de la estrategia y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL -Ventanilla - Callao, 2018.

IV. Discusión

En referencia a la hipótesis general se observó que hubo una correlación positiva alta entre las variables de estudio en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL -Ventanilla -Callao, 2018, hallándose una correlación de 0,816 con un valor $p= 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación positiva muy fuerte. Además, se observaron que los resultados descriptivos de la variable gestión del conocimiento estuvieron en un nivel inadecuado con el 48,6% y la variable planeamiento estratégico estuvieron en un nivel ineficaz con el 55,4%. Estos datos guardan relación con el antecedente Beteta (2015) quién demostró que: el planeamiento estratégico obtuvo el nivel óptimo con el 60%, el nivel medio al 30% y el nivel deficiente al 10%. De la misma manera comprobó que hay fuerte correlación ($\rho=0,861$) entre el planeamiento estratégico y gestión por resultados en los profesores del Colegio Domingo Faustino Sarmiento. También existe semejanza con la tesis de Martínez (2016) quién encontró que gestión del conocimiento alcanzó el nivel óptimo con el 50%, el nivel medio con el 40% y el nivel deficiente con el 10% según lo expresado por los docentes. En la prueba de hipótesis comprobó la existencia de una alta asociación ($r_s=0,811$) entre gestión del conocimiento y desempeño docente en las instituciones educativas de la RED 08 de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho. La tesis guarda cierta semejanza por la variable gestión del conocimiento.

En referencia a la hipótesis específica 1: La dimensión la creación del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL -Ventanilla -Callao, 2018, se encontró una correlación de 0,741 con p valor = 0.000 a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual nos dice que la correlación es positiva considerable; además se ha observado que tiene el 28,6% entre gestión de conocimiento es inadecuado y el planeamiento estratégico es ineficaz, mientras que el 21,1% perciben que el nivel del conocimiento es adecuado por lo que el nivel de planeamiento estratégico es ineficaz, y el 5,7% manifiesta que el nivel de gestión del conocimiento es muy adecuado por lo que el nivel de planeamiento estratégico es eficaz según la opinión de los docentes; estos datos guardan relación con el antecedente Carrizales (2016) quién llegó a la conclusión: gestión del conocimiento alcanzó el nivel bueno con el 45%, el nivel regular con el 48% y el nivel deficiente con el 7% de acuerdo a la opinión de los docentes. En la parte inferencial se logró concluir

que existió una moderada asociación ($\rho = 0,764$) entre gestión del conocimiento y clima organizacional en los profesores del Centro Educativo Alborada Cuenca. La tesis guarda relación por la variable gestión del conocimiento y fue base para comparar con las conclusiones del presente estudio. Asimismo, tiene cierta similitud al trabajo de Sánchez (2015), quién llegó a las siguientes conclusiones el planeamiento estratégico ocupó el nivel bueno con el 55%, el nivel regular con el 35% y el nivel deficiente con el 10% según la opinión de los profesores. En la prueba de hipótesis se logró demostrar que existió una correlación moderada ($r_s=0,654$) entre gestión administrativa y planeamiento estratégico en los docentes de las instituciones educativas de la RED 05, UGEL 05 Comas. La tesis guarda relación con el presente trabajo por el variable planeamiento estratégico y el aporte fue muy valioso en la parte de la discusión.

En referencia a la hipótesis específica 2: La dimensión compartir del conocimiento y el planeamiento estratégico, hallándose una correlación de 0,795 con p valor = 0.000 a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es positiva muy fuerte; además se ha observado que tiene el 37,1% entre la creación del conocimiento es inadecuado y el planeamiento estratégico es ineficaz, mientras que el 10,9% perciben que el nivel de la creación del conocimiento es adecuado por lo que el nivel de planeamiento es ineficaz, y el 3,4% manifiesta que el nivel de creación del conocimiento es muy adecuado por lo que el nivel de planeamiento estratégico es regular según la opinión de los docentes; estos datos guardan relación con el antecedente de Prado (2015), quién llegó a las conclusiones: el planeamiento estratégico se ubicó en el nivel medio con el 70%, el nivel alto con el 20% y el nivel bajo con el 10% de acuerdo a la información proporcionado por los docentes. En la prueba de hipótesis se llegó que existió una alta correlación ($r_s= 0,888$) entre planeamiento estratégico y gestión por resultados en las instituciones educativas de la RED 02 de UGEL 02 Lima. La tesis guarda cierta similitud por el variable planeamiento estratégico. Asimismo es similar con la tesis de Vidal (2016) quien logró demostrar: gestión del conocimiento se ubicó en el nivel bueno con el 58%, el nivel regular con 32% y el nivel deficiente con el 10% de acuerdo a la opinión de los profesores. En la prueba de hipótesis se demostró que existió una moderada correlación ($r_s=0,751$) entre gestión del conocimiento y calidad de servicio docente en las instituciones

educativas de la RED 03 UGEL Ventanilla Callao. El estudio guarda cierta semejanza por gestión del conocimiento y los resultados sirvieron como un aporte primordial para lograr los objetivos.

En referencia a la hipótesis específica 3: La dimensión la aplicación del conocimiento y el planeamiento estratégico, encontrándose una correlación de 0,620 con p valor = 0.000 a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es positiva considerable; además se ha observado que de los resultados descriptivos el 40,0% del compartir del conocimiento es inadecuado y el planeamiento estratégico es ineficaz, mientras que el 12,0% perciben que el nivel de compartir conocimiento es adecuado por lo que el nivel de planeamiento es ineficaz, y el 1,1% manifiesta que el nivel de compartir conocimiento es muy adecuado por lo que el nivel de planeamiento estratégico es eficaz según la opinión de los docentes; estos datos guardan relación con el antecedente de Olortegui (2014), quién arribó a las conclusiones: gestión del conocimiento ocupó el nivel óptimo con el 75%, el nivel regular con el 5% y el no óptimo con el 20% de acuerdo a la opinión de los docentes. La prueba inferencial demostró que existió una moderada asociación ($r_s=0,775$) entre gestión del conocimiento y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas de la RED 02 UGEL 05 Comas. La tesis guarda similitud por la variable gestión del conocimiento y fue base para comparar con las conclusiones del presente estudio. Asimismo, es similar al trabajo de Aquiles (2016) quién llegó a la conclusión: que existió una correlación alta ($\rho=0,986$) entre gestión del conocimiento y clima laboral en los docentes del Colegio Abraham Lincoln. La tesis es similar por la variable gestión del conocimiento. Se compararon en la parte de la discusión del presente estudio.

En referencia a la hipótesis específica 4: La dimensión diseño de la estrategia y el planeamiento estratégico, verificando una correlación de 0,605 con p valor = 0.000 a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es positiva considerable; además se ha observado que el 36,6% entre la aplicación del conocimiento del conocimiento es inadecuado y el planeamiento estratégico es ineficaz, mientras que el 13,7% perciben que el nivel de compartir conocimiento es adecuado por lo que el nivel de planeamiento es ineficaz, y el 2,3% manifiesta que el nivel de compartir conocimiento es muy

adecuado por lo que el nivel de planeamiento estratégico es eficaz según la opinión de los docentes; estos datos guardan relación con el antecedente Mendoza (2016), quién llegó a las conclusiones: gestión del conocimiento ocupó el nivel alto con el 60%, el medio con el 35% y el nivel bajo con el 5% de acuerdo a la versión de los profesores. En la prueba de hipótesis se logró demostrar que si existe una asociación moderada ($\rho=0,753$) entre gestión del conocimiento y planificación en los profesores del Colegio Abraham Maslow de Bogotá. La tesis es semejante al estudio por la variable gestión del conocimiento que sirvió de base para contrastar con las conclusiones del presente estudio. Asimismo, es similar con la investigación de Aquiles (2016) quién arribó a la conclusión: existió una correlación alta ($\rho=0,986$) entre gestión del conocimiento y clima laboral en los docentes del Colegio Abraham Lincoln. La tesis es similar por la variable gestión del conocimiento. Se compararon en la parte de la discusión del presente estudio.

V. Conclusiones

- Primera:** Respecto al objetivo general, se comprobó que se halló una alta correlación entre gestión del conocimiento y el planeamiento estratégico en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao, 2018, verificando una correlación de 0,816 con p valor = 0.000 a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual nos dice que la correlación positiva muy fuerte. Esto comprobó la hipótesis general de la presente investigación.
- Segunda:** Respecto al objetivo específico 1, se comprobó que se hay una correlación positiva considerable entre la creación del conocimiento y el planeamiento estratégico en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao, 2018, verificándose una correlación de 0,741 con p valor = 0.000 a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); Esto comprobó la hipótesis específica 1 del estudio.
- Tercera:** Con relación al objetivo específico 2 se comprobó que se hay una correlación positiva muy fuerte entre el compartir del conocimiento y el planeamiento estratégico en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao, 2018, con un grado de correlación de 0,795 con p valor= 0.000 a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). Esto comprobó la hipótesis específica 2 del estudio.
- Cuarta:** Con relación al objetivo específico 3, se comprobó que se hay una correlación positiva considerable entre la aplicación del conocimiento y el planeamiento estratégico en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao, 2018, con un grado de correlación de 0,620 con p valor = 0.000 a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral). Esto comprobó la hipótesis específica 3 del estudio.
- Quinta.-** Con relación objetivo específico 4, se comprobó se comprobó que se hay una correlación positiva considerable entre el diseño de la estrategia y el planeamiento estratégico en los docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao, con un p valor =0,000 y un grado de correlación de 0,605. Esto comprobó la hipótesis específica 4 del estudio.

VI. Recomendaciones

Primera: Se sugiere a los directores de la RED 01 Ugel Ventanilla, que programen capacitaciones para los docentes sobre gestión del conocimiento, uso y beneficio, con el propósito de mejorar el planeamiento estratégico en las instituciones educativas y brindar una destacada y sobresaliente enseñanza aprendizaje en los alumnos.

Segunda: Se sugiere a los directores de la RED 01 Ugel Ventanilla, que realicen talleres de creación de conocimiento con participación de los docentes para mejorar el planeamiento estratégico y así como para mejorar la creación e innovación en los estudiantes de las instituciones educativas que forman parte de la RED 01.

Tercera: Se recomienda a los directores de la RED 01 Ugel Ventanilla, programar pasantías o prácticas para socializar el conocimiento con el propósito de mejorar el planeamiento estratégico de los aprendizajes.

Cuarta: Se sugiere a los directores de la RED 01 Ugel Ventanilla, realizar actividades para confrontar y socializar experiencias de éxito sobre la aplicación de los conocimientos para que el aprendizaje sea determinante en los estudiantes.

Quinta: Se recomienda a los directores y personal responsable de la gestión pedagógica de la RED 01 Ugel Ventanilla, programar actividades para compartir experiencias de buenos resultados sobre el diseño de la estrategia del conocimiento para planificar con mucha determinación los procesos de enseñanza aprendizaje.

VII. Referencias

- Alvarado, M. (1999). *Planeamiento estratégico* (3a ed.). Lima-Perú: San Marcos.
- Aquiles, B. (2016). *Gestión del conocimiento y clima laboral en los docentes del Colegio Abraham Lincoln*. Grado de Magister. Universidad Pedagógica Nacional. Recuperado de: https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/.../DocsTec_12813.pdf
- Argote, J. (1999). *Las tecnologías en el siglo XX* (2a ed.). Bogotá: Limusa S.A.
- Armijo, M. (2009). *Manual de planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público* (3a ed.). México: ILPES.
- Baena, T. (2015). *Planificación y organización en las empresas*. Bogotá: Norma.
- Beteta, C. (2015). *Planeamiento estratégico y gestión por resultados en los profesores del Colegio Domingo Faustino Sarmiento*. Grado de Magister. Universidad Nacional de la Plata. Buenos Aires. Recuperado de: repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3256/Garcia_RKM.pdf?sequence
- Bueno, E. (2002). *Planificación educativa* (2a ed.). Bogotá: Limusa S.A.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación* (2a ed.). Lima-Perú: San Marcos.
- Carrizales, M. (2016). *Gestión del conocimiento y clima organizacional en los profesores del Centro Educativo Alborada Cuenca*. Universidad Central del Ecuador. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/.../2/CorreaAmayaJaimeAlberto2013.pdf>
- Céspedes, J. (2015). *La técnica de la encuesta*. Lima-Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la administración de las empresas* (7a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Contreras, R. (2011). *Importancia de los objetivos* (1a ed.). Lima- Perú.
- Córdova, N. (2012). *Estadística aplicada a la educación* (1a ed.). Lima-Perú: San Marcos.
- Corral, M. (2013). *Análisis de las necesidades de un proyecto* (2a ed.). Lima-Perú: San Marcos.
- Crosby, P. (2008). *Quality is Free*. México D.F. : Mc Graw Hill.

- Crossan, M. (1999). *An organizational learning framework: from intuition to institution*. *Academy of Management Review*, v.24.
- Davenport, P. (2003). *Gestión del conocimiento en las empresas*. México D.F. : Mc Graw Hill.
- Díaz, M. (2015). *Diseño de estrategia*. México D.F. : Mc Graw Hill.
- Díaz, R. (2016). *Planeación estratégica* (1a ed.). Lima-Perú: San Marcos.
- Díaz, Y. (2013). *Planeación estratégica* (1a ed.). Lima-Perú: San Marcos.
- Farfán, H. y Garzón, F. (2015). *Ventajas del conocimiento*. México D.F. : Mc Graw Hill.
- Farro, F. (2011). *Planeamiento estratégico*. Lima- Perú: San Marcos.
- Fernández, J., López, V. y Fernández, C. (2010). *Diseño estratégico* (2a ed.). México: Limusa S.A.
- Gallardo, F. (2016). *Planeamiento estratégico y clima del aula en los docentes del Colegio San Francisco de Asís Buenos Aires*. Grado de Magister. Universidad Nacional de la Plata. Recuperado de: https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/LibroPolíticas_docentes.pdf.
- García, F. (2015). *La aplicación de la gestión del conocimiento* (2a ed.). Buenos Aires: Kapeluz.
- Garzón, M. (2012). *Modelo teórico de aprendizaje organizacional*. México: Pearson.
- Goethe, J. (2009). *La aplicación del conocimiento* (4a ed.) España: Paraninfo.
- Guzmán, M. (2007). *Creación e innovación de los conocimientos*. Lima-Perú: San Marcos.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.) México: Mc Gram - Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (4a ed.) México: Mc Gram - Hill.
- Higuera, R. (2015). *Posicionamiento de las empresas en el mercado*. Bogotá: Norma.
- Hogan, P. (2004). *Pruebas Psicológicas*. México: El Manual moderno.
- Ibarra, C. (2012). *El planeamiento estratégico en la educación* (2a ed.). Lima-Perú: San Marcos.

- Jiménez, Y. (2016). *Teorías de la planeación estratégica para mejorar el funcionamiento de los docentes especialistas* (1a ed.) México: Mc Graw Hill.
- Jofré, E. (2015). *Modelo de diseño y ejecución de estrategias de negocios*. Chile: Universidad de Chile.
- Jola, M. (2000). *Planeamiento estratégico*. México D.F. : Mc Graw Hill.
- Koortz, R. (2004). *Planificación estratégica* (4a ed.) México: Mc Graw Hill.
- Koortz, R. y Weihrich, F. (2011). *El proceso de planeamiento estratégico* (3a ed.). México: Limusa S.A.
- Laneta, V. (2015). *Capacidad en gestionar conocimientos*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Malphurs, A. (2016). *Planeamiento estratégico*. México, D.F.: Círculo rojo.
- Marín, M. (2015). *El diseño estratégico y la importancia de la investigación del usuario*. Bogotá: Grafías.
- Martínez, E. (2003). *Gestión del conocimiento* (2a ed.). México: Trillas.
- Martínez, L. (2016). *Gestión del conocimiento y desempeño docente en las instituciones educativas de la RED 08 de la UGEL 05*. Grado de Magister. San Juan de Lurigancho. Universidad Nacional Federico Villarreal. Recuperado de: repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/725.
- Mendoza, C. (2016). *Gestión del conocimiento y planificación en los profesores del Colegio Abraham Maslow de Bogotá*. Grado de Magister. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7400/Véliz_MA.pdf?sequence=1
- Mendoza, P. y Robles, L. (2014). *Planeamiento estratégico de gerencia*. Lima - Perú :San Marcos.
- Minakata, W. (2009). *Gestión del conocimiento*. Buenos Aires: Kapeluz.
- Morales, M. (2016). *Introducción a la estrategia*. México D.F. : Mc Graw Hill.
- Moyado, S. (2015). *La importancia de la gestión del conocimiento*. Bogotá: Norma.
- Mujica, N. (2015). *El proceso de compartir conocimientos*. Bogotá :Norma.
- Nagles, W. (2015). *Gestión del conocimiento*. Bogotá: Brisis.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company* (1a ed.) Oxford University Press, Nueva York, USA.

- OCDE-FLACSO (2006). *La administración en la sociedad del conocimiento. Nuevos retos*. Colombia: Brisis.
- Olivé, C. (2010). *¿Qué es el plan estratégico?*. México: Limusa S.A.
- Olortegui, A. (2014). *Gestión del conocimiento y el clima institucional en los profesores de las instituciones educativas de la RED 02 UGEL 05 Comas*. Grado de Magister. Universidad Nacional Federico Villarreal. Recuperado de :repositorio.unf.edu.pe/bitstream/handle/UNF/5170/Chaparro_GJR.pdf?sequence
- Osorio, A. (2015). *Planeamiento estratégico*. Lima- Perú : San Marcos.
- Pimentel, L (2015). *Introducción al concepto de planificación estratégica*. Lima-Perú: San Marcos.
- Pineda, P. (2016). *Diseño de la estrategia*. Chile: Universidad de Chile.
- Pizarro, J. (2013). *El curriculum y el planeamiento estratégico en la facultad de educación de la Universidad Complutense, Madrid – España*”. Madrid. Recuperado de: <https://www.ucm.es/estudios/grado-educacionprimaria-plan-800457>
- Prado, P. (2015). *Planeamiento estratégico y gestión por resultados en las instituciones educativas de la RED 02 de la UGEL 02 Lima*. Grado de Magister. Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/739
- Rainusso, V. (2013). *¿Por qué compartir conocimiento?* (3a ed.). México: Limusa S.A.
- Reyes, F. (1994). *Fundamentos básicos de la planeación* (2a ed.). Bogotá: Limusa S.A.
- Rodríguez, E. (2011). *Gestión del conocimiento y eficacia de las organizaciones*. México: Limusa S.A.
- Rodríguez, J. (2015). *Planeamiento estratégico*. Lima-Perú: San Marcos.
- Rodríguez. (2015). *Estadística de la confiabilidad* (1a ed.). Lima-Perú: San Marcos.
- Rojas, I. (2011). *Elementos para el diseño de técnicas de investigación*. México, D.F. : Mc Graw Hill.
- Romero, G. (2004). *El proceso de planificación* (2a ed.). Bogotá: Limusa S.A.

- Sallenave, G. (1991). *Planificación estratégico en la empresa* (3a ed.). México: Trillas.
- Sánchez, A. (2015). *Gestión administrativa y planeamiento estratégico en los profesores de las instituciones educativas de la RED 05 UGEL 05 Comas*. Grado de Magister. Universidad Federrico Villarreal. Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2015>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1998), *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Lima-Perú: Edit. Mantaro.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología de la Investigación y Diseños en la Investigación Científica*. Lima- Perú: Visión Universitaria.
- Sánchez, P. (2005). *Planeamiento estratégico* (1a ed.). Lima-Perú: San Marcos.
- Serna, J. (1996). *Planeamiento estratégico* (2a ed.). Colombia: Norma.
- Serna, M. (2000). *Planeamiento estratégico*. Buenos Aires: Kapeluz.
- Steiner, G. (2014). *Planeación estratégica. Lo que todo director debe saber*. México, D.F. : Continental.
- Suarez, P. (2011). *Población y muestra en la investigación científica*. Lima Perú: San Marcos.
- Valdivia, J. (2016). *Planeamiento estratégico*. Bogotá: Norma
- Vidal, J. (2016). *Gestión del conocimiento y calidad de servicio del profesor en las instituciones educativas de la RED 03 UGEL Ventanilla Callao*. Grado de Magister. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5172/Condori_QMR.pdf?sequence

Anexos

Anexo A: Matriz de consistencia

Título: Gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, Red 01- UGEL -Ventanilla -Callao, 2018. Autor: Alejandro Quispe Pardo							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL - Ventanilla -Callao, 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1.</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la creación del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL - Ventanilla -Callao, 2018?</p> <p>Problema específico 2.</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el compartir del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar qué relación existe entre gestión del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL - Ventanilla -Callao, 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1.</p> <p>Determinar qué relación existe entre la creación del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL - Ventanilla -Callao, 2018.</p> <p>Objetivo específico 2.</p> <p>Determinar qué relación existe entre el compartir del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL - Ventanilla -Callao, 2018.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe una relación significativa entre gestión del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL - Ventanilla -Callao, 2018</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específico 1.</p> <p>Existe relación significativa entre la creación del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL - Ventanilla -Callao, 2018.</p> <p>Hipótesis específico 2.</p> <p>Existe relación significativa entre el compartir del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL -</p>	Variable 1: Gestión del conocimiento				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Creación del conocimiento	Crea nuevos conocimientos Integra la información	1 al 9	Siempre(3) Algunas veces(2) Nunca(1)	Inadecuada[9-15] Adecuada [16 -22] Muy adecuada [23-27]
			Compartir conocimiento	Intercambia conocimientos Comparte conocimientos	10 al 19		Inadecuada [10-16] Adecuada [17-23] Muy adecuada [24-30]
Aplicación del conocimiento	Toma decisiones	20 al 26	Inadecuada[7-11] Adecuada [12 -16] Muy adecuada [17-21]				
Diseño de la estrategia.	Adopta estrategia Crea valor.	27 al 32		Inadecuada[6-10] Adecuada [11 -15] Muy adecuada [16-18]			

<p>públicas, RED 01- UGEL - Ventanilla -Callao, 2018?</p> <p>Problema específico 3.</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la aplicación del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL - Ventanilla -Callao, 2018?</p>	<p>Objetivo específico 3.</p> <p>Determinar qué relación existe entre la aplicación del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL - Ventanilla -Callao, 2018.</p>	<p>Ventanilla -Callao, 2018.</p> <p>Hipótesis específico 3.</p> <p>Existe relación significativa entre la aplicación del conocimiento y el planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01- UGEL - Ventanilla -Callao, 2018.</p>																									
Variable 2: Planeamiento Estratégico																											
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th data-bbox="913 408 1234 459" style="width: 25%;">Dimensiones</th> <th data-bbox="1234 408 1518 459" style="width: 25%;">Indicadores</th> <th data-bbox="1518 408 1744 459" style="width: 15%;">Ítems</th> <th data-bbox="1744 408 1951 459" style="width: 15%;">Escala de medición</th> <th data-bbox="1951 408 2159 459" style="width: 20%;">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="913 459 1234 699">Diagnóstico estratégico</td> <td data-bbox="1234 459 1518 699">Realiza el diagnóstico de la institución. Formula con claridad y coherencia la visión o misión de la institución. Plantea los objetivos estratégicos.</td> <td data-bbox="1518 459 1744 699" style="text-align: center;">1 al 9</td> <td data-bbox="1744 459 1951 699"></td> <td data-bbox="1951 459 2159 699">Ineficaz [9-15] Regular [16 -22] Eficaz [23-27]</td> </tr> <tr> <td data-bbox="913 699 1234 959">Plan estratégico</td> <td data-bbox="1234 699 1518 959">Define los perfiles de los actores educativos. Establece los lineamientos generales. Actualiza la vigencia del PEI. Diseña estrategias en función de la visión de la institución. Forma equipos de trabajo</td> <td data-bbox="1518 699 1744 959" style="text-align: center;">10 al 23</td> <td data-bbox="1744 699 1951 959" style="text-align: center;">Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)</td> <td data-bbox="1951 699 2159 959">Ineficaz [14 -23] Regular [24 -33] Eficaz [34-43]</td> </tr> <tr> <td data-bbox="913 959 1234 1340">Plan operativo</td> <td data-bbox="1234 959 1518 1340">Elaboración del PEI Elaboración del Plan de Trabajo.</td> <td data-bbox="1518 959 1744 1340" style="text-align: center;">24 al 35</td> <td data-bbox="1744 959 1951 1340"></td> <td data-bbox="1951 959 2159 1340">Ineficaz [12-20] Regular [21-29] Eficaz [30-36]</td> </tr> </tbody> </table>								Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	Diagnóstico estratégico	Realiza el diagnóstico de la institución. Formula con claridad y coherencia la visión o misión de la institución. Plantea los objetivos estratégicos.	1 al 9		Ineficaz [9-15] Regular [16 -22] Eficaz [23-27]	Plan estratégico	Define los perfiles de los actores educativos. Establece los lineamientos generales. Actualiza la vigencia del PEI. Diseña estrategias en función de la visión de la institución. Forma equipos de trabajo	10 al 23	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Ineficaz [14 -23] Regular [24 -33] Eficaz [34-43]	Plan operativo	Elaboración del PEI Elaboración del Plan de Trabajo.	24 al 35		Ineficaz [12-20] Regular [21-29] Eficaz [30-36]
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos																							
Diagnóstico estratégico	Realiza el diagnóstico de la institución. Formula con claridad y coherencia la visión o misión de la institución. Plantea los objetivos estratégicos.	1 al 9		Ineficaz [9-15] Regular [16 -22] Eficaz [23-27]																							
Plan estratégico	Define los perfiles de los actores educativos. Establece los lineamientos generales. Actualiza la vigencia del PEI. Diseña estrategias en función de la visión de la institución. Forma equipos de trabajo	10 al 23	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)	Ineficaz [14 -23] Regular [24 -33] Eficaz [34-43]																							
Plan operativo	Elaboración del PEI Elaboración del Plan de Trabajo.	24 al 35		Ineficaz [12-20] Regular [21-29] Eficaz [30-36]																							

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Será descriptivo correlacional, con la finalidad de determinar el grado de asociación entre variables.</p> <p>Diseño: No experimental y transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo.</p>	<p>Población: 320 docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao.</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico estratificado</p> <p>Tamaño de muestra: 175 docentes de la RED 01 UGEL Ventanilla Callao</p>	<p>Variable 1: Gestión del conocimiento</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Alejandrino Quispe Pardo Año: 2018 Monitoreo: Se aplicara a los docentes en su respectiva hora de clase. Ámbito de Aplicación: instituciones educativas públicas, RED 01-UGEL -Ventanilla -Callao Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p>Variable 2: Planeamiento Estratégico</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Alejandrino Quispe Pardo Año: 2018 Monitoreo: Se aplicara a los docentes en su respectiva hora de clase. Ámbito de Aplicación: instituciones educativas públicas, RED 01-UGEL -Ventanilla -Callao Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se elaborara gráficos de barras por variables y dimensiones.</p> <p>INFERENCIAL: Rho de Spearman</p> <p>Como las variables son cualitativas se aplicará el</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Asi mismo se elaboraran tablas de consistencia</p>

Anexo B.

Instrumento Gestión del conocimiento

Estimado maestro (a), la presente encuesta tiene como objetivo recoger información sobre la gestión del conocimiento en su institución educativa, es de carácter anónimo. Agradeceré contestar todas las preguntas de acuerdo a las siguientes opciones

S	Siempre	3
AV	A veces	2
N	Nunca	1

Gestión del conocimiento

Variable 1: Gestión del conocimiento			
Dimensión 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO	1	2	3
1. Los docentes participan en la creación de los conocimientos			
2. Los docentes aceptan los nuevos conocimientos con facilidad			
3. Los docentes se sienten creativos en su labor			
4. Los docentes innovan constantemente sus conocimientos			
5. Los docentes asisten a eventos donde se generan conocimientos nuevos			
6. Los docentes integran la información de los nuevos conocimientos			
7. Los docentes integran información de la actualidad para luego impartirlas			
8. Los docentes manejan información de la actualidad que permite el desarrollo profesional			
9. Los docentes empoderan información para dominar a los demás			
Dimensión 2 : COMPARTIR CONOCIMIENTO			
10. Los docentes intercambian conocimientos adquiridos con sus colegas			
11. Los docentes intercambian conocimientos de la actualidad con todos los que laboran en la institución educativa.			
12. Los docentes cuentan con un acervo cultural actualizado			
13. Los docentes consideran pertinente el intercambio de conocimientos			
14. Los docentes comparten conocimientos adquiridos con los colegas y los directores.			
15. Los docentes comparten la información actualizada con los colegas y directores.			
16. Los docentes consideran que compartir el conocimiento te hace más sabio			
17. Los docentes consideran que los colegas y los directores deben compartir sus conocimientos			
18. Los docentes consideran que compartir el conocimiento genera avance en la institución educativa			
19. Los docentes consideran que compartir el conocimiento entre los			

miembros de la institución educativa mejora la calidad educativa			
Dimensión 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO			
20. Los docentes consideran que la aplicación de los conocimientos permite una toma de decisión oportuna			
21. Los docentes consideran que para tomar decisiones deben analizar con detalle los conocimientos.			
22. Los docentes consideran pertinente al momento de tomar decisiones no perjudicar a otros.			
23. Los docentes consideran que tomar decisiones es solo para los sabios			
24. Los docentes consideran que la toma de decisiones cambia la visión de la institución educativa.			
25. Los docentes consideran que la toma de decisiones requiere un entrenamiento extra en los conocimientos.			
26. Los docentes consideran que la toma de decisiones deben ser asertivas y planificadas.			
Dimensión 4: DISEÑO DE LA ESTRATEGIA			
27. Los docentes adoptan estrategias adecuadas para adquirir conocimientos.			
28. Los docentes adoptan estrategias al momento de tomar decisiones.			
29. Los docentes adoptan estrategias que le permiten mejorar su labor diaria en la institución educativa.			
30. Los docentes generan valor a cada parte de su trabajo en la institución educativa.			
31. Los docentes consideran que crear valor es pertinente para mejorar la calidad educativa.			
32. Los docentes consideran que las personas que tienen valores son respetados en la institución educativa.			

Anexo C. Instrumento Planeamiento estratégico

Estimado maestro (a), la presente encuesta tiene como objetivo recoger información sobre el planeamiento estratégico su institución educativa, es de carácter anónimo. Agradeceré contestar todas las preguntas de acuerdo a las siguientes opciones

S	Siempre	3
AV	Algunas Veces	2
N	Nunca	1

Variable 2: Planeamiento estratégico	1	2	3
Dimensión 1: DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO			
1. Los docentes participan en la elaboración y formulación del diagnóstico de la institución educativa.			
2. Los docentes asumen asertivamente las condiciones del funcionamiento institución educativa.			
3. Los docentes consideran que el resultado del análisis del diagnóstico refleja la situación real de la institución educativa.			
4. Los docentes se identifican con la visión de la institución educativa.			
5. Los docentes contribuyen a que se cumpla de manera adecuada la misión de la institución educativa.			
6. Los docentes consideran que los objetivos estratégicos son coherentes con la visión y misión de la institución educativa.			
7. Los docentes consideran que la pertinencia de los objetivos responde al diagnóstico de la institución educativa.			
8. Los docentes consideran que la planificación permite el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución educativa.			
9. Los docentes consideran que el diagnóstico estratégico refleja la problemática de la institución educativa.			
Dimensión 2 : PLAN ESTRATÉGICO			
10. Los docentes consideran que los lineamientos generales están bien definidos.			
11. Los docentes creen que los lineamientos consideran los criterios de la institución según su estructura y funcionamiento.			
12. Los docentes asumen que la visión fomenta la transformación de la institución educativa.			
13. Los docentes dan a conocer expectativas de buen desempeño para mejorar la institución educativa.			
14. Los docentes consideran que los directores planifican estratégicamente las diversas acciones que realizan.			
15. Los docentes realizan innovaciones en relación a las formas de tomar			

medidas en cumplimiento de la visión de la institución educativa.			
16. Los docentes consideran que los directores monitorean el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional.			
17. Los docentes consideran que los directores ejercen liderazgo democrático en el desarrollo de sus funciones.			
18. Los docentes consideran que los directores ejercen el liderazgo participativo.			
19. Los docentes consideran que el trabajo en equipo permite un adecuado clima laboral en la institución educativa.			
20. Los docentes consideran que las funciones que se le asignan son asumidas de manera responsable.			
21. Los docentes consideran que las propuestas son consensuadas por todos los miembros de la institución educativa.			
22. Los docentes consideran que se difunde en la comunidad educativa los alcances de la institución educativa.			
23. Los docentes consideran que se mantiene comunicación con otras instituciones educativas, con la finalidad de generar espacios de inter aprendizaje.			
Dimensión 3: PLAN OPERATIVO			
24. Los docentes participan en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional de su institución.			
25. Los docentes asumen las propuestas insertadas en el Proyecto Educativo Institucional.			
26. Los docentes consideran que el Plan Anual de Trabajo de la institución educativa se elabora de manera consensuada.			
27. Los docentes promueven la participación de los estudiantes en la elaboración del Plan Anual de Trabajo.			
28. Los docentes elaboran el Proyecto Curricular Institucional según las necesidades de los estudiantes.			
29. Los docentes adecuan el Proyecto Curricular Institucional a las necesidades de aprendizaje según el Proyecto Educativo Institucional.			
30. Los docentes realizan adaptaciones curriculares según las necesidades y ritmos de aprendizajes de los estudiantes.			
31. Los docentes consideran que el reglamento interno se adecua a las normas nacionales y los derechos de los docentes y estudiantes.			
32. Los docentes consideran que los directivos hacen cumplir el reglamento interno a cabalidad.			
33. Los docentes consideran que el monitoreo es acorde al Marco del Buen Desempeño Docente.			
34. Los docentes consideran que se cuenta con un cronograma y personas responsables de la supervisión en la institución educativa.			
35. Los docentes consideran que el director elabora y realiza el informe de gestión anual oportunamente.			

Gracias por su tiempo.

Anexo D: Confiabilidad del instrumento

RESULTADOS DE PRUEBA PILOTO

VARIABLE 1: Gestión del conocimiento

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	32

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
G1	84,03	74,792	,422	,923
G2	84,00	72,483	,747	,919
G3	84,00	74,345	,498	,922
G4	84,03	73,206	,625	,920
G5	84,17	73,661	,454	,923
G6	84,03	71,482	,734	,919
G7	83,97	73,895	,585	,921
G8	84,07	74,202	,481	,922
G9	83,93	75,995	,317	,924
G10	84,07	76,064	,215	,926
G11	83,97	74,654	,480	,922
G12	84,13	73,085	,596	,921
G13	84,23	76,047	,179	,927
G14	83,87	75,913	,395	,923
G15	84,13	75,292	,332	,924
G16	84,10	74,162	,365	,924
G17	84,10	73,541	,426	,923
G18	84,00	74,897	,425	,923
G19	83,93	77,237	,141	,926
G20	83,97	75,413	,313	,924
G21	84,17	70,075	,758	,918
G22	84,10	69,059	,878	,916
G23	84,03	72,033	,671	,920
G24	83,90	73,197	,634	,920
G25	84,00	71,103	,708	,919
G26	84,00	72,552	,630	,920
G27	84,07	69,720	,822	,917
G28	83,87	76,464	,302	,924
G29	83,97	76,930	,172	,926
G30	84,00	74,690	,452	,923
G31	83,90	73,197	,634	,920
G32	84,00	71,103	,708	,919

ANEXO E: Planeamiento estratégico

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	35

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	92,13	62,878	,313	,888
P2	92,03	61,964	,445	,885
P3	91,77	65,771	,064	,890
P4	91,97	63,551	,329	,887
P5	92,07	62,547	,424	,886
P6	92,03	63,620	,290	,888
P7	91,97	65,964	-,022	,893
P8	91,90	65,266	,096	,891
P9	91,93	62,892	,455	,886
P10	92,03	62,102	,500	,885
P11	92,00	62,276	,495	,885
P12	91,93	64,340	,228	,889
P13	91,97	63,895	,229	,889
P14	92,17	58,971	,690	,880
P15	92,10	58,714	,733	,879
P16	92,03	61,757	,470	,885
P17	91,90	62,714	,420	,886
P18	92,00	60,690	,546	,883
P19	92,00	61,241	,550	,883
P20	92,07	59,651	,638	,881
P21	91,87	64,326	,279	,888
P22	91,97	64,654	,167	,890
P23	92,23	60,875	,481	,885
P24	91,87	63,637	,406	,887
P25	92,13	62,051	,471	,885
P26	92,10	63,610	,205	,891
P27	92,10	60,645	,519	,884
P28	92,00	62,276	,495	,885
P29	92,23	60,875	,481	,885
P30	92,23	60,875	,481	,885
P31	91,87	63,637	,406	,887
P32	92,13	62,051	,471	,885
P33	92,10	63,610	,205	,891
P34	92,10	60,645	,519	,884
P35	92,00	62,276	,495	,885

ANEXO F :Base de datos de la Variable 1: Gestión del conocimiento

N°	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18	G19	G20	G21	G22	G23	G24	G25	G26	G27	G28	G29	G30	G31	G32	
1.		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2.		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3.		3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	
4.		2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
5.		3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6.		3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
7.		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8.		2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
9.		3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	
10.		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11.		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12.		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13.		3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	
14.		2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
15.		2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2
16.		3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17.		2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3
18.		3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19.		3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20.		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21.		3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
22.		3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
23.		2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24.		3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
25.		2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3

54.	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3		
55.	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3		
56.	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
57.	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	
58.	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3	1	3	2	2	3	2	3	1	
59.	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3		
60.	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
61.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
62.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
63.	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	
64.	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
65.	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
66.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	
67.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
68.	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	
69.	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	
70.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
71.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
72.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
73.	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	
74.	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	
75.	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	
76.	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
77.	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	
78.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
79.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
80.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
81.	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3

138.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
139.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
140.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
141.	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3			
142.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
143.	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
144.	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
145.	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
146.	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
147.	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	
148.	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3		
149.	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
150.	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
151.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
152.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
153.	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
154.	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
155.	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
156.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
157.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
158.	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2		
159.	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
160.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
161.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
162.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
163.	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
164.	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	
165.	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	

166.	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
167.	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	
168.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
169.	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
170.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
171.	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
172.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
173.	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
174.	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
175.	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	

ANEXO G: Base de datos de la variable 2: Planeamiento estratégico

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	
1.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3.	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
5.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	
6.	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
7.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8.	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	
9.	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	
10.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	
11.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	2	
14.	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
15.	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2
16.	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	2	1	1	3	2	3	1	2	
17.	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
18.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
19.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
20.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21.	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
22.	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3
23.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
24.	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
25.	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2

26.	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3			
27.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
28.	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3			
29.	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3		
30.	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	
31.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33.	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
34.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
35.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3		
36.	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
37.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
38.	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	
39.	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	
40.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2		
41.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
42.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
43.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	2	
44.	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
45.	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	
46.	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	2	1	1	3	2	3	1	2		
47.	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
48.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
49.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
50.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51.	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
52.	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
53.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2

54.	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3				
55.	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3				
56.	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3				
57.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
58.	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3			
59.	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3			
60.	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3		
61.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
62.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
63.	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
64.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
65.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3		
66.	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
67.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
68.	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	
69.	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	
70.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	
71.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
72.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
73.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	2		
74.	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
75.	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2		
76.	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	2	1	1	3	2	3	1	2	3		
77.	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
78.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
79.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
80.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81.	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	

82.	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3		
83.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	
84.	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	
85.	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3		
86.	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3		
87.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
88.	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	
89.	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	
90.	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	
91.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
92.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
93.	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
94.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
95.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
96.	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
97.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
98.	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	
99.	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2
100.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	
101.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
102.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
103.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	2	
104.	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
105.	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2
106.	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	2	1	1	1	3	2	3	1	2	
107.	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
108.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
109.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3

138.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3
139.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
140.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
141.	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3		
142.	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	
143.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	
144.	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	
145.	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	
146.	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	
147.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
148.	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	
149.	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	
150.	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	
151.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
152.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
153.	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
154.	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
155.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	
156.	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
157.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
158.	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	
159.	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	
160.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	
161.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
162.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
163.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	1	3	3	3	
164.	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
165.	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	

14	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	2	1	1	3	2	3	1	2
167.	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
168.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
169.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
170.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
171.	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
172.	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3
173.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
174.	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
175.	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2

ANEXO H: Certificado de validez de los instrumentos

Nº		DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
				Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO				Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Los docentes participan en la elaboración y formulación del diagnóstico de la institución educativa.			✓		✓		✓		
2.	Los docentes asumen asertivamente las condiciones del funcionamiento institución educativa.			✓		✓		✓		
3.	Los docentes consideran que el resultado del análisis del diagnóstico refleja la situación real de la institución educativa.			✓		✓		✓		
4.	Los docentes se identifican con la visión de la institución educativa.			✓		✓		✓		
5.	Los docentes contribuyen a que se cumpla de manera adecuada la misión de la institución educativa.			✓		✓		✓		
6.	Los docentes consideran que los objetivos estratégicos son coherentes con la visión y misión de la institución educativa.			✓		✓		✓		
7.	Los docentes consideran que la pertinencia de los objetivos responde al diagnóstico de la institución educativa.			✓		✓		✓		
8.	Los docentes consideran que la planificación permite el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución educativa.			✓		✓		✓		
9.	Los docentes consideran que el diagnóstico estratégico refleja la problemática de la institución educativa.			✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: PLAN ESTRATÉGICO				Si	No	Si	No	Si	No	
10.	Los docentes consideran que los lineamientos generales están bien definidos.			✓		✓		✓		
11.	Los docentes creen que los lineamientos consideran los			✓		✓		✓		

conocimientos										
14.	Los docentes comparten conocimientos adquiridos con los colegas y los directores.			✓		✓		✓		
15.	Los docentes comparten la información actualizada con los colegas y directores.			✓		✓		✓		
16.	Los docentes consideran que compartir el conocimiento te hace más sabio			✓		✓		✓		
17.	Los docentes consideran que los colegas y los directores deben compartir sus conocimientos			✓		✓		✓		
18.	Los docentes consideran que compartir el conocimiento genera avance en la institución educativa			✓		✓		✓		
19.	Los docentes consideran que compartir el conocimiento entre los miembros de la institución educativa mejora la calidad educativa			✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO				Si	No	Si	No	Si	No	
20.	Los docentes consideran que la aplicación de los conocimientos permite una toma de decisión oportuna			✓		✓		✓		
21.	Los docentes consideran que para tomar decisiones deben analizar con detalle los conocimientos.			✓		✓		✓		
22.	Los docentes consideran pertinente al momento de tomar decisiones no perjudicar a otros.			✓		✓		✓		
23.	Los docentes consideran que tomar decisiones es solo para los sabios			✓		✓		✓		
24.	Los docentes consideran que la toma de decisiones cambia la visión de la institución educativa.			✓		✓		✓		
25.	Los docentes consideran que la toma de decisiones requiere un entrenamiento extra en los conocimientos.			✓		✓		✓		
26.	Los docentes consideran que la toma de decisiones debe ser asertivas y planificadas.			✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: DISEÑO DE LA ESTRATEGIA				Si	No	Si	No	Si	No	
27.	Los docentes adoptan estrategias adecuadas para adquirir			✓		✓		✓		

	conocimientos.						
28.	Los docentes adoptan estrategias al momento de tomar decisiones.	✓		✓		✓	
29.	Los docentes adoptan estrategias que le permiten mejorar su labor diaria en la institución educativa.	✓		✓		✓	
30.	Los docentes generan valor a cada parte de su trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓	
31.	Los docentes consideran que crear valor es pertinente para mejorar la calidad educativa.	✓		✓		✓	
32.	Los docentes consideran que las personas que tienen valores son respetados en la institución educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: Heitor Raúl Santa María Reliza DNI: 09904625

Especialidad del validador: Administración de la Educación / Metodología de Investigación

...de... 13 de Abril del 2018

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

Dr. Heitor Raúl Santa María Reliza
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO								
1.	Los docentes participan en la elaboración y formulación del diagnóstico de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2.	Los docentes asumen asertivamente las condiciones del funcionamiento institución educativa.	✓		✓		✓		
3.	Los docentes consideran que el resultado del análisis del diagnóstico refleja la situación real de la institución educativa.	✓		✓		✓		
4.	Los docentes se identifican con la visión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
5.	Los docentes contribuyen a que se cumpla de manera adecuada la misión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
6.	Los docentes consideran que los objetivos estratégicos son coherentes con la visión y misión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
7.	Los docentes consideran que la pertinencia de los objetivos responde al diagnóstico de la institución educativa.	✓		✓		✓		
8.	Los docentes consideran que la planificación permite el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
9.	Los docentes consideran que el diagnóstico estratégico refleja la problemática de la institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: PLAN ESTRATÉGICO								
10.	Los docentes consideran que los lineamientos generales están bien definidos.	✓		✓		✓		
11.	Los docentes creen que los lineamientos consideran los	✓		✓		✓		

	critérios de la institución según su estructura y funcionamiento.						
12.	Los docentes asumen que la visión fomenta la transformación de la institución educativa.	✓		✓		✓	
13.	Los docentes dan a conocer expectativas de buen desempeño para mejorar la institución educativa.	✓		✓		✓	
14.	Los docentes consideran que los directores planifican estratégicamente las diversas acciones que realizan.	✓		✓		✓	
15.	Los docentes realizan innovaciones en relación a las formas de tomar medidas en cumplimiento de la visión de la institución educativa.	✓		✓		✓	
16.	Los docentes consideran que los directores monitorean el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional.	✓		✓		✓	
17.	Los docentes consideran que los directores ejercen liderazgo democrático en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓	
18.	Los docentes consideran que los directores ejercen el liderazgo participativo.	✓		✓		✓	
19.	Los docentes consideran que el trabajo en equipo permite un adecuado clima laboral en la institución educativa.	✓		✓		✓	
20.	Los docentes consideran que las funciones que se le asignan son asumidas de manera responsable.	✓		✓		✓	
21.	Los docentes consideran que las propuestas son consensuadas por todos los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓	
22.	Los docentes consideran que se difunde en la comunidad educativa los alcances de la institución educativa.	✓		✓		✓	
23.	Los docentes consideran que se mantiene comunicación con otras instituciones educativas, con la finalidad de generar espacios de inter aprendizaje.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: PLAN OPERATIVO		Si	No	Si	No	Si	No
24.	Los docentes participan en la elaboración del Proyecto	✓		✓		✓	

25.	Educativo Institucional de su institución. Los docentes asumen las propuestas insertadas en el Proyecto Educativo Institucional.	✓		✓		✓	
26.	Los docentes consideran que el Plan Anual de Trabajo de la institución educativa se elabora de manera consensuada.	✓		✓		✓	
27.	Los docentes promueven la participación de los estudiantes en la elaboración del Plan Anual de Trabajo.	✓		✓		✓	
28.	Los docentes elaboran el Proyecto Curricular Institucional según las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓	
29.	Los docentes adecuan el Proyecto Curricular Institucional a las necesidades de aprendizaje según el Proyecto Educativo Institucional.	✓		✓		✓	
30.	Los docentes realizan adaptaciones curriculares según las necesidades y ritmos de aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓	
31.	Los docentes consideran que el reglamento interno se adecua a las normas nacionales y los derechos de los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓	
32.	Los docentes consideran que los directivos hacen cumplir el reglamento interno a cabalidad.	✓		✓		✓	
33.	Los docentes consideran que el monitoreo es acorde al Marco del Buen Desempeño Docente.	✓		✓		✓	
34.	Los docentes consideran que se cuenta con un cronograma y personas responsables de la supervisión en la institución educativa.	✓		✓		✓	
35.	Los docentes consideran que el director elabora y realiza el informe de gestión anual oportunamente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Héctor Raúl Santa María Roldán DNI: 09904625
 Especialidad del validador: Administración de la Educación - Metodología de Investigación

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

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

13 de Agosto del 2018

Héctor Raúl Santa María Roldán
 DOCENTE INVESTIGADOR

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO								
1.	Los docentes participan en la creación de los conocimientos	/		/		/		
2.	Los docentes aceptan los nuevos conocimientos con facilidad	/		/		/		
3.	Los docentes se sienten creativos en su labor diaria	/		/		/		
4.	Los docentes innovan constantemente sus conocimientos	/		/		/		
5.	Los docentes asisten a eventos donde se generan conocimientos nuevos	/		/		/		
6.	Los docentes integran la información de los nuevos conocimientos	/		/		/		
7.	Los docentes integran información de la actualidad para luego impartirlas	/		/		/		
8.	Los docentes manejan información de la actualidad que permite el desarrollo profesional	/		/		/		
9.	Los docentes empoderan información para dominar a los demás	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: COMPARTIR CONOCIMIENTO								
10.	Los docentes intercambian conocimientos adquiridos con sus colegas	/		/		/		
11.	Los docentes intercambian conocimientos de la actualidad con todos los que laboran en la institución educativa.	/		/		/		
12.	Los docentes cuentan con un acervo cultural actualizado	/		/		/		
13.	Los docentes consideran pertinente el intercambio de	/		/		/		

conocimientos		/	/	/	/	/	/
14.	Los docentes comparten conocimientos adquiridos con los colegas y los directores.	/	/	/	/	/	/
15.	Los docentes comparten la información actualizada con los colegas y directores.	/	/	/	/	/	/
16.	Los docentes consideran que compartir el conocimiento te hace más sabio	/	/	/	/	/	/
17.	Los docentes consideran que los colegas y los directores deben compartir sus conocimientos	/	/	/	/	/	/
18.	Los docentes consideran que compartir el conocimiento genera avance en la institución educativa	/	/	/	/	/	/
19.	Los docentes consideran que compartir el conocimiento entre los miembros de la institución educativa mejora la calidad educativa	/	/	/	/	/	/
DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No
20.	Los docentes consideran que la aplicación de los conocimientos permite una toma de decisión oportuna	/	/	/	/	/	/
21.	Los docentes consideran que para tomar decisiones deben analizar con detalle los conocimientos.	/	/	/	/	/	/
22.	Los docentes consideran pertinente al momento de tomar decisiones no perjudicar a otros.	/	/	/	/	/	/
23.	Los docentes consideran que tomar decisiones es solo para los sabios ?	/	/	/	/	/	/
24.	Los docentes consideran que la toma de decisiones cambia la visión de la institución educativa.	/	/	/	/	/	/
25.	Los docentes consideran que la toma de decisiones requiere un entrenamiento extra en los conocimientos.	/	/	/	/	/	/
26.	Los docentes consideran que la toma de decisiones debe ser asertivas y planificadas.	/	/	/	/	/	/
DIMENSIÓN 4: DISEÑO DE LA ESTRATEGIA		Si	No	Si	No	Si	No
27.	Los docentes adoptan estrategias adecuadas para adquirir	/	/	/	/	/	/

conocimientos.		/	/	/	/	/	/
28.	Los docentes adoptan estrategias al momento de tomar decisiones.	/	/	/	/	/	/
29.	Los docentes adoptan estrategias que le permiten mejorar su labor diaria en la institución educativa.	/	/	/	/	/	/
30.	Los docentes generan valor a cada parte de su trabajo en la institución educativa.	/	/	/	/	/	/
31.	Los docentes consideran que crear valor es pertinente para mejorar la calidad educativa.	/	/	/	/	/	/
32.	Los docentes consideran que las personas que tienen valores son respetados en la institución educativa.	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. FREDDY TATAJE FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

.....de.....del 20.....

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

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


 Dr. Freddy Octavio Tataje
 METODOLOGÍA INVESTIG. C.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO								
1.	Los docentes participan en la elaboración y formulación del diagnóstico de la institución educativa.	/		/		/		
2.	Los docentes asumen asertivamente las condiciones del funcionamiento institución educativa.	/		/		/		
3.	Los docentes consideran que el resultado del análisis del diagnóstico refleja la situación real de la institución educativa.	/		/		/		
4.	Los docentes se identifican con la visión de la institución educativa.	/		/		/		
5.	Los docentes contribuyen a que se cumpla de manera adecuada la misión de la institución educativa.	/		/		/		
6.	Los docentes consideran que los objetivos estratégicos son coherentes con la visión y misión de la institución educativa.	/		/		/		
7.	Los docentes consideran que la pertinencia de los objetivos responde al diagnóstico de la institución educativa.	/		/		/		
8.	Los docentes consideran que la planificación permite el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución educativa.	/		/		/		
9.	Los docentes consideran que el diagnóstico estratégico refleja la problemática de la institución educativa.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: PLAN ESTRATÉGICO								
10.	Los docentes consideran que los lineamientos generales están bien definidos.	/		/		/		
11.	Los docentes creen que los lineamientos consideran los	/		/		/		

	critérios de la institución según su estructura y funcionamiento.	/		/		/		
12.	Los docentes asumen que la visión fomenta la transformación de la institución educativa.	/		/		/		
13.	Los docentes dan a conocer expectativas de buen desempeño para mejorar la institución educativa.	/		/		/		
14.	Los docentes consideran que los directores planifican estratégicamente las diversas acciones que realizan.	/		/		/		
15.	Los docentes realizan innovaciones en relación a las formas de tomar medidas en cumplimiento de la visión de la institución educativa.	/		/		/		
16.	Los docentes consideran que los directores monitorean el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional.	/		/		/		
17.	Los docentes consideran que los directores ejercen liderazgo democrático en el desarrollo de sus funciones.	/		/		/		
18.	Los docentes consideran que los directores ejercen el liderazgo participativo.	/		/		/		
19.	Los docentes consideran que el trabajo en equipo permite un adecuado clima laboral en la institución educativa.	/		/		/		
20.	Los docentes consideran que las funciones que se le asignan son asumidas de manera responsable.	/		/		/		
21.	Los docentes consideran que las propuestas son consensuadas por todos los miembros de la institución educativa.	/		/		/		
22.	Los docentes consideran que se difunde en la comunidad educativa los alcances de la institución educativa.	/		/		/		
23.	Los docentes consideran que se mantiene comunicación con otras instituciones educativas, con la finalidad de generar espacios de inter aprendizaje.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: PLAN OPERATIVO								
24.	Los docentes participan en la elaboración del Proyecto	/		/		/		

	Educativo Institucional de su institución.	/	/	/	/	
25.	Los docentes asumen las propuestas insertadas en el Proyecto Educativo Institucional.	/	/	/	/	
26.	Los docentes consideran que el Plan Anual de Trabajo de la institución educativa se elabora de manera consensuada.	/	/	/	/	
27.	Los docentes promueven la participación de los estudiantes en la elaboración del Plan Anual de Trabajo.	/	/	/	/	
28.	Los docentes elaboran el Proyecto Curricular Institucional según las necesidades de los estudiantes.	/	/	/	/	
29.	Los docentes adecuan el Proyecto Curricular Institucional a las necesidades de aprendizaje según el Proyecto Educativo Institucional.	/	/	/	/	
30.	Los docentes realizan adaptaciones curriculares según las necesidades y ritmos de aprendizajes de los estudiantes.	/	/	/	/	
31.	Los docentes consideran que el reglamento interno se adecua a las normas nacionales y los derechos de los docentes y estudiantes.	/	/	/	/	
32.	Los docentes consideran que los directivos hacen cumplir el reglamento interno a cabalidad.	/	/	/	/	
33.	Los docentes consideran que el monitoreo es acorde al Marco del Buen Desempeño Docente.	/	/	/	/	
34.	Los docentes consideran que se cuenta con un cronograma y personas responsables de la supervisión en la institución educativa.	/	/	/	/	
35.	Los docentes consideran que el director elabora y realiza el informe de gestión anual oportunamente.	/	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

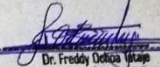
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OSCAR TAJAY FREDDY DNI: 07015123
 Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

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

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

.....de.....del 20.....


 Dr. Freddy Delgado
 Firma del Jefe de la Oficina de Evaluación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL CONOCIMIENTO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO								
1.	Los docentes participan en la creación de los conocimientos	✓		✓		✓		
2.	Los docentes aceptan los nuevos conocimientos con facilidad	✓		✓		✓		
3.	Los docentes se sienten creativos en su labor diaria	✓		✓		✓		
4.	Los docentes innovan constantemente sus conocimientos	✓		✓		✓		
5.	Los docentes asisten a eventos donde se generan conocimientos nuevos	✓		✓		✓		
6.	Los docentes integran la información de los nuevos conocimientos	✓		✓		✓		
7.	Los docentes integran información de la actualidad para luego impartirlas	✓		✓		✓		
8.	Los docentes manejan información de la actualidad que permite el desarrollo profesional	✓		✓		✓		
9.	Los docentes empoderan información para dominar a los demás	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPARTIR CONOCIMIENTO								
10.	Los docentes intercambian conocimientos adquiridos con sus colegas	✓		✓		✓		
11.	Los docentes intercambian conocimientos de la actualidad con todos los que laboran en la institución educativa.	✓		✓		✓		
12.	Los docentes cuentan con un acervo cultural actualizado	✓		✓		✓		
13.	Los docentes consideran pertinente el intercambio de conocimientos	✓		✓		✓		
14.	Los docentes comparten conocimientos adquiridos con los colegas y los directores.	✓		✓		✓		
15.	Los docentes comparten la información actualizada con los colegas y directores.	✓		✓		✓		
16.	Los docentes consideran que compartir el conocimiento te hace más sabio	✓		✓		✓		
17.	Los docentes consideran que los colegas y los directores deben compartir sus conocimientos	✓		✓		✓		
18.	Los docentes consideran que compartir el conocimiento genera avance en la institución educativa	✓		✓		✓		
19.	Los docentes consideran que compartir el conocimiento entre los miembros de la institución educativa mejora la calidad educativa	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO								
20.	Los docentes consideran que la aplicación de los conocimientos permite una toma de decisión oportuna	✓		✓		✓		
21.	Los docentes consideran que para tomar decisiones deben analizar con detalle los conocimientos.	✓		✓		✓		

22.	Los docentes consideran pertinente al momento de tomar decisiones no perjudicar a otros.	✓		✓		✓		
23.	Los docentes consideran que tomar decisiones es solo para los sabios	✓		✓		✓		
24.	Los docentes consideran que la toma de decisiones cambia la visión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
25.	Los docentes consideran que la toma de decisiones requiere un entrenamiento extra en los conocimientos.	✓		✓		✓		
26.	Los docentes consideran que la toma de decisiones debe ser asertivas y planificadas.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: DISEÑO DE LA ESTRATEGIA								
27.	Los docentes adoptan estrategias adecuadas para adquirir conocimientos.	✓		✓		✓		
28.	Los docentes adoptan estrategias al momento de tomar decisiones.	✓		✓		✓		
29.	Los docentes adoptan estrategias que le permiten mejorar su labor diaria en la institución educativa.	✓		✓		✓		
30.	Los docentes generan valor a cada parte de su trabajo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
31.	Los docentes consideran que crear valor es pertinente para mejorar la calidad educativa.	✓		✓		✓		
32.	Los docentes consideran que las personas que tienen valores son respetados en la institución educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ULISES CORDOVA GARCIA DNI: 06658910

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA

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

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

DR. de Aris. de 2018

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Ulises Córdoba García
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO								
1.	Los docentes participan en la elaboración y formulación del diagnóstico de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2.	Los docentes asumen asertivamente las condiciones del funcionamiento institución educativa.	✓		✓		✓		
3.	Los docentes consideran que el resultado del análisis del diagnóstico refleja la situación real de la institución educativa.	✓		✓		✓		
4.	Los docentes se identifican con la visión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
5.	Los docentes contribuyen a que se cumpla de manera adecuada la misión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
6.	Los docentes consideran que los objetivos estratégicos son coherentes con la visión y misión de la institución educativa.	✓		✓		✓		
7.	Los docentes consideran que la pertinencia de los objetivos responde al diagnóstico de la institución educativa.	✓		✓		✓		
8.	Los docentes consideran que la planificación permite el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
9.	Los docentes consideran que el diagnóstico estratégico refleja la problemática de la institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: PLAN ESTRATÉGICO								
10.	Los docentes consideran que los lineamientos generales están bien definidos.	✓		✓		✓		
11.	Los docentes creen que los lineamientos consideran los criterios de la institución según su estructura y funcionamiento.	✓		✓		✓		
12.	Los docentes asumen que la visión fomenta la transformación de la institución educativa.	✓		✓		✓		
13.	Los docentes dan a conocer expectativas de buen desempeño para mejorar la institución educativa.	✓		✓		✓		
14.	Los docentes consideran que los directores planifican estratégicamente las diversas acciones que realizan.	✓		✓		✓		
15.	Los docentes realizan innovaciones en relación a las formas de tomar medidas en cumplimiento de la visión de la institución	✓		✓		✓		

16.	educativa. Los docentes consideran que los directores monitorean el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional.	✓		✓		✓		
17.	Los docentes consideran que los directores ejercen liderazgo democrático en el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
18.	Los docentes consideran que los directores ejercen el liderazgo participativo.	✓		✓		✓		
19.	Los docentes consideran que el trabajo en equipo permite un adecuado clima laboral en la institución educativa.	✓		✓		✓		
20.	Los docentes consideran que las funciones que se le asignan son asumidas de manera responsable.	✓		✓		✓		
21.	Los docentes consideran que las propuestas son consensuadas por todos los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
22.	Los docentes consideran que se difunde en la comunidad educativa los alcances de la institución educativa.	✓		✓		✓		
23.	Los docentes consideran que se mantiene comunicación con otras instituciones educativas, con la finalidad de generar espacios de inter aprendizaje.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: PLAN OPERATIVO								
24.	Los docentes participan en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional de su institución.	✓		✓		✓		
25.	Los docentes asumen las propuestas insertadas en el Proyecto Educativo Institucional.	✓		✓		✓		
26.	Los docentes consideran que el Plan Anual de Trabajo de la institución educativa se elabora de manera consensuada.	✓		✓		✓		
27.	Los docentes promueven la participación de los estudiantes en la elaboración del Plan Anual de Trabajo.	✓		✓		✓		
28.	Los docentes elaboran el Proyecto Curricular Institucional según las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
29.	Los docentes adecuan el Proyecto Curricular Institucional a las necesidades de aprendizaje según el Proyecto Educativo Institucional.	✓		✓		✓		
30.	Los docentes realizan adaptaciones curriculares según las necesidades y ritmos de aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
31.	Los docentes consideran que el reglamento interno se adecua a las normas nacionales y los derechos de los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
32.	Los docentes consideran que los directivos hacen cumplir el reglamento interno a cabalidad.	✓		✓		✓		
33.	Los docentes consideran que el monitoreo es acorde al Marco del							

	Buen Desempeño Docente.	✓		✓		✓	
34.	Los docentes consideran que se cuenta con un cronograma y personas responsables de la supervisión en la institución educativa.	✓		✓		✓	
35.	Los docentes consideran que el director elabora y realiza el informe de gestión anual oportunamente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

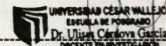
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ULISES...CORDOVA...GARCIA..... DNI: 06658910

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTIFICA

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

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

DR...de ABRIL del 2018



Firma del Experto Informante.

ANEXO I: Cartas de solicitud que otorga la Escuela de Posgrado



Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 18 de abril de 2018

Carta P. 0203-2018-EPG-UCV-LN

Dr. Felipe Ostos De La Cruz
Director
I.E. N° 5130 - "Pachacutec"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Alejandro Quispe Pardo** identificado con DNI N.° 41467098 y código de matrícula N.° 7000339158; estudiante del Programa de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, Red 01-Ugel-Ventanilla -Callao, 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Lima, 18 de abril de 2018

Carta P. 0200-2018-EPG-UCV-LN

Mg. Danny Nicke Ventosilla Sosa
Director
I.E. N° 5098 "Kumamoto"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Aleandrino Quispe Pardo** identificado con DNI N.° **41467098** y código de matrícula N.° **7000339158**; estudiante del Programa de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, Red 01-Ugel-Ventanilla -Callao, 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

Lima, 18 de abril de 2018

Carta P. 0201-2018-EPG-UCV-LN

Mg. Nancy Carrión Salazar
Directora
I.E 5124 "SIMÓN BOLIVAR"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Alejandro Quispe Pardo** identificado con DNI N.º **41467098** y código de matrícula N.º **7000339158**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, Red 01-Ugel-Ventanilla -Callao, 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Lima, 18 de abril de 2018

Carta P. 0204-2018-EPG-UCV-LN

Mg. Julio César Gonzales Cano
Director
I.E. N° 5121 - "Pedro Planas"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Alejandro Quispe Pardo** identificado con DNI N.° 41467098 y código de matrícula N.° 7000339158; estudiante del Programa de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, Red 01-Ugel-Ventanilla -Callao, 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 18 de abril de 2018

Carta P. 0202-2018-EPG-UCV-LN

Mg. Sandra Alhuirca Yuca
Directora
I.E. N° 5129- "Vencedores de Pachacutec"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Alejandro Quispe Pardo** identificado con DNI N.° **41467098** y código de matrícula N.° **7000339158**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, Red 01-Ugel-Ventanilla -Callao, 2018"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

FNPC

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO J : Carta de aceptación de las instituciones educativas



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA 5130 PACHACUTEC UGEL
VENTANILLA DREC CALLAO**

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR

**Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE
Presente:**

**Asunto: Autorización para la aplicación
de los instrumentos de la investigación al Br.
Alejandrino Quispe Pardo.**

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que su despacho ha visto por conveniente autorizar al Br. Alejandrino Quispe Pardo la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la Investigación titulada : "Gestión del conocimiento y planteamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01-Ugel-Ventanilla-Callao, 2018". Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.

Mgtr. FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
Docente de Investigación, Matemática
y Estadística

Mg. FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
Director



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA 5124 SIMÓN BOLIVAR UGEL
VENTANILLA DREC CALLAO**

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA DE ACEPTACIÓN


**SEÑOR
Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE
Presente:**

**Asunto: Autorización para la aplicación
de los instrumentos de la investigación al Br.
Alejandrino Quispe Pardo.**

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que su despacho ha visto por conveniente autorizar al Br. Alejandrino Quispe Pardo la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la Investigación titulada : "Gestión del conocimiento y planteamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01-Ugel-Ventanilla-Callao, 2018". Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.


.....
Mg. NANCY CARRIÓN SALAZAR
Director



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA 5129 VENCEDORES DE
PACHACUTEC UGEL VENTANILLA DREC CALLAO**

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR
Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE
Presente:

**Asunto: Autorización para la aplicación
de los instrumentos de la investigación al Br.
Alejandrino Quispe Pardo.**

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que su despacho ha visto por conveniente autorizar al Br. Alejandrino Quispe Pardo la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la Investigación titulada : "Gestión del conocimiento y planteamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01-Ugel-Ventanilla-Callao, 2018". Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.


.....
Mg. SANDRA ALHURCA YUCA
Director



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA 5121 PEDRO PLANAS SILVA UGEL
VENTANILLA DREC CALLAO**

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA DE ACEPTACIÓN

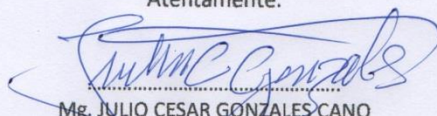
**SEÑOR
Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE
Presente:**

**Asunto: Autorización para la aplicación
de los instrumentos de la investigación al Br.
Alejandrino Quispe Pardo.**

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que su despacho ha visto por conveniente autorizar al Br. Alejandrino Quispe Pardo la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la Investigación titulada : "Gestión del conocimiento y planteamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01-Ugel-Ventanilla-Callao, 2018". Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.


Mg. JULIO CESAR GONZALES CANO
Director



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA 5098 KUMAMOTO UGEL
VENTANILLA DREC CALLAO**

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR

**Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE**

Presente:

**Asunto: Autorización para la aplicación
de los instrumentos de la investigación al
Br. Alejandrino Quispe Pardo.**

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que su despacho ha visto por conveniente autorizar al Br. Alejandrino Quispe Pardo la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la Investigación titulada : “Gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01-Ugel-Ventanilla-Callao, 2018”. Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.

.....
Mg. Danny Nicke Ventosilla Sosa
Director

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Ulises Córdova García, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01-Ugel-Ventanilla -Callao, 2018”** del estudiante **Alejandro Quispe Pardo**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 03 de junio del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Ulises Córdova García
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

Ulises Córdova García

DNI: 06658910

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://exturnitin.com/app/carta/es/?s=3&lang=es&co=966221154&um=1246916747

feedback studio | Gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01-Ugel-Ventanilla - /0 < 3 de 15 > ?

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD César VALLEJO

Gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01-Ugel-Ventanilla - Callao, 2018

TESIS PARA OPLAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:
Dr. Alejandro Quiroga Prado

ASESOR:
Dr. Elías Córdova García

SECCIÓN:
Investigación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Ciencias y valores educativos

LINGUA_PAPIRÚ
2018

Resumen de coincidencias X

21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	11 % >
2	repositorio.uv.edu.pe	6 % >
3	repositorio.una.edu.pe	<1 % >
4	repositorio.ipre.edu.pe	<1 % >
5	docplayer.es	<1 % >
6	issuu.com	<1 % >

Página: 1 de 127 | Número de palabras: 34639 | Text-only Report | High Resolution | Activado

09:22 a. m. 27/05/2018

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://exturnitin.com/app/carta/es/?s=3&lang=es&co=966221154&um=1246916747

feedback studio | Gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01-Ugel-Ventanilla - /0 < 3 de 15 > ?

ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD César VALLEJO

Gestión del conocimiento y planeamiento estratégico en las instituciones educativas públicas, RED 01-Ugel-Ventanilla - Callao, 2018

TESIS PARA OPLAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:
Dr. Alejandro Quiroga Prado

ASESOR:
Dr. Elías Córdova García

SECCIÓN:
Investigación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Ciencias y valores educativos

LINGUA_PAPIRÚ
2018

Filtros y configuración X

Filtros

- Excluir citas
- Excluir bibliografía
- Excluir fuentes que tengan menos de:
- 1 palabras
- %
- No excluir por tamaño

Configuración opcional

Resultado multicolor

Actualizar coincidencias | Informe nuevo

Página: 1 de 127 | Número de palabras: 34639 | Text-only Report | High Resolution | Activado

09:22 a. m. 27/05/2018



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

Alejandro Quispe Pardo
D.N.I.: 41267098
Domicilio: Jr. San Orlando 927
Teléfono: Fijo: Móvil: 940198463
E-mail: onird.najela.2014@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad:
Escuela:
Carrera:
Título:

[X] Tesis de Posgrado

[X] Maestría

[] Doctorado

Grado: MAESTRO EN EDUCACIÓN
Mención: MAE. DICCENIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

QUISPE PARDO Alejandro

Título de la tesis:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, REDOL - U.GEL - VENTANILLA CALLAO, 2018

Año de publicación: 2018

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma:

[Handwritten signature]

Fecha:

21-07-18



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Angel
Saculayerra
1042-18*

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

*VISTO BUENO DEL
ENPASTADO*

ESCUELA DE POSGRADO

Alejandro Quispe Pardo con DNI N° *41467098*

Domiciliado (a) en *Jr. San Orlando 927 - 57.P*

ante Ud. Con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: *Maestría en Educación*
con mención en Docencia y Gestión Educativa, identificado con el código de matrícula N° *7000327908*

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitar lo siguiente:

Visto bueno del empastado de mi tesis sustentada y aprobada
"Gestión del Conocimiento y planeamiento estratégico en las
Instituciones educativas públicas, REDO1-UGEL Ventanilla + Llamas
2018"

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima *23* de *Junio* de 2018

[Firma manuscrita]
(Firma del solicitante)



Documentos que adjunto:

- a. *(01) tesis arillada corregida*
- b. *Copia de R. D. de sustentación de tesis*
- c. *Copia de Dictamen de sustentación de tesis*
- d. *Copia de Acta de Aprobación de originalidad de tesis y pantallazo turnitin.*

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: *940198963*
Email: *o.n.r.d.najela.2014@gmail.com*

