



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades directivas y gestión del conocimiento de docentes de la
Escuela de Educación Básica “Matilde Hidalgo de Procel”, Ecuador,
2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Miranda Torres, Aricela Alejandrina (ORCID: 0000-0002-6334-6442)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por ser la fuente de mis conocimientos el amigo que nunca falla.

A quien hoy se ha convertido en la luz de mis ojos.

Mis padres y mis hermanos que siempre han confiado por sus oraciones y peticiones a Dios, y ser un apoyo en los periodos de altibajos en esta etapa de mi vida por hacer de este camino educativo más agradable

A mis hijas por confiar en mí, A mis apreciables amigos en especial a mi amiga Mirella Perugachi quien me incentivó a realizar este masterado por ese apoyo moral gracias por tenerme paciencia, por ser parte de la conclusión de este camino y por haber estado presente en mi mal rato.

Agradecimiento

A la Escuela de Educación Básica Matilde Hidalgo de Procel por haber permitido realizar mi tesis A la universidad Cesar Vallejo, por la oportunidad de coronar mi meta. A mi asesor, el Dr. Tamariz Nunjar Hildegardo Oclides por su amistad y amable disposición para dirigir el presente trabajo de investigación, por sus valiosas sugerencias que enriquecen el presente trabajo. A todas aquellas personas que, aunque no mencione, colaboraron mediante sus opiniones en la realización de la presente investigación.

Tabla de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	37

Índice de Tablas

Tabla 1: Muestra del estudio.....	16
Tabla 2: Nivel de apreciación de los docentes para habilidades directivas y gestión del conocimiento de los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel”	20
Tabla 3: Nivel de apreciación de los docentes para dimensión habilidades personales y gestión del conocimiento de los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel”	21
Tabla 4: Nivel de apreciación de los docentes para dimensión habilidades interpersonales y gestión del conocimiento de los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel”	22
Tabla 5: Nivel de apreciación de los docentes para dimensión habilidades de dirección y gestión del conocimiento de los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel”	23
Tabla 6: Nivel de correlación para las habilidades directivas y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel”	24
Tabla 7: Nivel de correlación para la dimensión habilidades personales y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel”	25
Tabla 8: Nivel de correlación para la dimensión habilidades interpersonales y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel”	26
Tabla 9: Nivel de correlación para la dimensión habilidades de dirección y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel”	27

Resumen

La investigación realizada tuvo como objetivo determinar la relación de las habilidades directivas y gestión del conocimiento de los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel” 2020.

En el actual trabajo de investigación se ha tomado en cuenta una muestra de 17 docentes perteneciente al plantel, en la que se efectuó una investigación de tipo cuantitativo y no experimental, asumiendo el diseño correlacional– asociativo. Se usó como técnica de investigación la encuesta con su correspondiente instrumento que es el cuestionario, lo que facilita recopilar la información de las variables habilidades directivas y gestión del conocimiento. Para el procesamiento de información se utilizó, la estadística descriptiva donde se usó tablas cruzadas de frecuencias y porcentajes simples, de igual manera para detectar los resultados se trabajó por medio del coeficiente de Spearman.

De acuerdo a los resultados indicados queda confirmado que el 41,18% de los encuestados mencionan que las habilidades directivas están en un nivel bajo, mientras y la gestión del conocimiento se da en un nivel regular, mientras que para el 23,53% estas variables están en un nivel regular, y para el 11,76% estas variables están en un nivel bajo y deficiente respectivamente. Por la cual se entiende que las variables antes mencionadas están relacionadas significativamente, quedando demostrado por medio de coeficiente de Spearman $Rho=0,137$ y una significancia de $0,006 < 0,05$

Palabras Claves: Habilidades directivas, gestión del conocimiento, desarrollo personal, comunicación.

Abstract

The research carried out aimed to determine the relationship of the managerial skills and knowledge management of the teachers of the Basic Education School "Matilde hidalgo de Procel" 2020.

In the current research work, a sample of 17 teachers belonging to the school has been taken into account, in which a quantitative and non-experimental research was carried out, assuming the correlational-associative design. The survey with its corresponding instrument, which is the questionnaire, was used as a research technique, which makes it easier to collect information on the variables of managerial skills and knowledge management. For the processing of information, descriptive statistics were used where cross tables of frequencies and simple percentages were used, in the same way to detect the results, we worked using the Spearman coefficient.

According to the indicated results, it is confirmed that 41.18% of the respondents mention that managerial skills are at a low level, while knowledge management occurs at a regular level, while for 23.53% these variables are at a regular level, and for 11.76% these variables are at a low and poor level respectively. By which it is understood that the aforementioned variables are significantly related, being demonstrated by means of the Spearman Rho coefficient = 0.137 and a significance of $0.006 < 0.05$.

Keywords: Management skills, knowledge management, personal development, communication.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto global, la educación está expuesta a grandes cambios y desafíos, en tal sentido las instituciones educativas tienen la responsabilidad de facilitar las gestiones de conocimiento y direccionar de manera correcta las tareas y funciones de los directivos educativos, quienes tienen que empoderarse de habilidades directivas lo que implica grandes responsabilidades en la conducción de las instituciones educativas se consideran encargados de la calidad y del progreso de la entidad. De los directivos dependerá mucho la operatividad de forma eficiente organizacional en tal sentido el directivo de una escuela es considerado como un líder social pedagógico quien tiene que demostrar que tiene la capacidad de encaminar el proceso educativo tanto institucional, pedagógico, administrativo y comunitario, asimismo tener conocimiento para solucionar problemas con toma de decisiones asertivas.

En el ámbito internacional, en una investigación desarrollada en Perú, específicamente en la ciudad de Lima por Álvarez, J. M. (2019) manifiesta

Que en la Institución Educativa 2032 Manuel Scorza Torres del distrito de San Martín, una de las deficiencias organizacionales es la carencia de habilidades directivas promovidas por los directivos de la entidad educativa los cuales no desarrollan estrategias técnicas, conceptuales ni humanas que promuevan la gestión del conocimiento en los docentes, generando una serie de conflictos a nivel institucional, siendo los más afectados los estudiantes. (p. 3)

En el contexto nacional en una investigación realizada en Quito – Ecuador por Gallo, A. E y Vásconez, E. C. (2015)

En la Unidad Educativa “Santa María de Mazzarello” ubicada en El Recreo, al sur de la ciudad de Quito, el cual es una institución particular religiosa, atiende a una población de estudiantes que fluctúan en edades de 5 a 18 años, sin embargo, no está exento a los problemas de liderazgo que es uno de los puntos críticos de la educación pública. Las investigadoras indican que existen fallas en los procesos de gestión, sobre todo deficiencias en el liderazgo, demostrando una carencia de

habilidades directivas que ayuden al docente en la gestión del conocimiento, al trabajo en equipo, involucramiento y compromiso institucional. (p. 8)

En el contexto local e institucional, la Escuela Básica de Educación básica “Matilde Hidalgo de Procel” del Cantón Duran – Ecuador, según el Proyecto Educativo institucional en el diagnóstico demuestra una serie de falencias en el liderazgo educativo, las habilidades directivas no se ejercen a través de estrategias tácticas para impulsar la gestión del conocimiento en los docentes, generando conflictos internos entre los actores educativos a pesar de los esfuerzos que se hace por solucionarlos, en tal sentido, como investigadora conlleva a realizar una investigación de las habilidades directivas en la gestión del conocimiento de los docentes. Las posibles causas que no se apliquen las habilidades directivas es por desconocimiento de las autoridades educativas, favorecimiento a ciertos docentes, intereses personales. En cuanto a la gestión de conocimiento sus causas, falta de una organización institucional, se carece de una planificación pedagógica, falta de dominio disciplinar. Al no tomar los correctivos a tiempo esto puede generar las siguientes consecuencias: mala distribución de funciones, abuso de autoridad, usurpación de funciones, planificación pedagógica improvisada, desorden institucional. Ante esto se propone que los directivos asumen compromisos con responsabilidad estructurando las funciones al personal docente y administrativo, delegación de tareas funcionales, acompañamiento y monitoreo a los docentes, trabajos colegiados con los docentes.

Después de haber planteado la realidad problemática se formula el problema de la investigación a través de la pregunta general y preguntas específicas, ¿Cuál es la relación entre habilidades directivas y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel” Ecuador, 2020? Las preguntas específicas son las siguientes: ¿Cuál es la relación entre la dimensión habilidades personales y gestión del conociendo en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel” Ecuador, 2020?,Cuál es la relación entre la dimensión habilidades interpersonales y gestión del conocimiento en los

docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel” Ecuador, 2020?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión habilidades de dirección y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel” Ecuador, 2020?

El estudio se justifica en el aspecto teórico, porque contiene informaciones importantes y novedosas sobre habilidades directivas y la gestión del conocimiento las cuales sustentaran las variables y las dimensiones de la investigación que se pretende, además esta información servirá tanto a la investigadora y al personal de la institución donde se desarrollará investigación. Asimismo, se justifica el aspecto práctico, porque de acuerdo a las teorías de los diferentes autores, las cuales se convertirán en acciones para promover el cambio utilizando de manera correcta las habilidades directivas y a partir de estas gestionar el conocimiento, poniendo en práctica todo el saber adquirido, siendo los más beneficiados los estudiantes. El aspecto metodológico queda justificado, porque de acuerdo a los resultados que se obtengan servirán para otros investigadores interesados en el tema, además esta investigación la tomarán como antecedente de estudio, asimismo podrán utilizar los instrumentos para aplicarlos en contextos educativos similares.

Se formula los objetivos de la investigación los cuales tienen que ser demostrados en el presente estudio: Determinar la relación de las habilidades directivas y gestión del conocimiento de los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel”. Objetivos específicos: Determinar la relación entre dimensión habilidades personales y gestión del conocimiento de los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel”, Determinar la relación entre dimensión habilidades interpersonales y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación Básica “Matilde hidalgo de procel”, Determinar la relación entre dimensión habilidades de dirección y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Matilde Hidalgo de Procel”

Por ser un trabajo de investigación correlacional asociativo, se formulan las hipótesis las cuales tienen que ser demostradas si se aceptan o se rechazan Existe relación entre las habilidades directivas y gestión del conocimiento en los docentes

de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel” Ecuador, 2020. Así mismo se ha diseñado las siguientes hipótesis específicas: Existe relación entre dimensión habilidades personales y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel” Ecuador, 2020. Existe relación entre dimensión habilidades interpersonales y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel” Ecuador ,2020. Existe relación entre dimensión habilidades de dirección y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel” Ecuador, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Se han tomado en consideración, los antecedentes investigativos en el ámbito internacional, los cuales se detallan en las siguientes líneas:

Morales, S. V. (2019). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 16, Provincia de Barranca, año 2018. Tesis doctoral en Gestión Pública. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho – Lima. El fin principal de esta investigación es indagar en como determinar la relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral en la UGEL que se indica en el título, este estudio enmarca un enfoque cuantitativo, no experimental, de diseño correlacional asociativo, cuyos sujetos de la investigación fueron 52 trabajadores de la UGEL de Barranca seleccionados a través de un muestreo censal, la información para los datos estadísticos tanto porcentuales y correlacionales se recogieron mediante la aplicación de cuestionarios para ambas variables: Habilidades directivas y desempeño laboral. Los trabajadores encuestados manifiestan en un 15.4% dominan habilidades en un nivel bajo, el 46.2% se encuentran en un nivel medio, mientras que el 38.5% en un nivel alto. La investigación concluye manifestando que a través de la correlación de Spearman con el valor de correlación $Rho=0.587$ lo cual prueba la realidad de una relación positiva entre media y fuerte de ambas variables. Asimismo, la Sig. Bilateral es de 0.000 siendo menor que 0.05 lo cual determina la existencia de una relación significativa entre las habilidades directivas y el desempeño laboral en la UGEL N° 16 de Barranca – Lima – Perú. El aporte que hace este estudio es sobre las habilidades directivas que es una de las variables que se aborda, indicando los trabajadores que son pocos los directivos que promueven las habilidades directivas en su personal a su cargo.

Álvarez, J. M. (2019). Habilidades directivas y gestión educativa de la Institución Educativa 2032 Manuel Scorza Torres de San Martín de Porres. Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima – Perú. La finalidad primordial de la investigación es establecer la relación entre las habilidades directivas y la gestión educativa en la entidad

educativa que se indica en el título. Investigación realizada bajo el enfoque cuantitativo, no experimental, asumiendo el diseño correlacional asociativo. Los participantes fueron 32 profesores quienes conformaron la muestra de estudio seleccionada a través del muestreo no probabilístico, o sea a decisión del investigador. Los datos tanto porcentuales como inferenciales se recogieron utilizando la encuesta y el cuestionario aplicado para las dos variables: habilidades directivas y gestión educativa. Los maestros encuestados exponen que las habilidades directivas promovidas en la I. E. es 43.7. Buena, el 31.25 regular y el 25% mala. La investigación concluye indicando que de acuerdo al valor de la correlación de Spearman con el valor de 0.847 lo cual señala la existencia de una relación positiva entre las variables. También la Sig. bilateral es de 0.000 que es menor que 0.05, determinando que existe correlación significativa entre las habilidades directivas y la gestión educativa en la Institución objeto de estudio. Aporte interesante a la indagación sobre las habilidades directivas que menos de la mitad de las autoridades las promueve lo que demuestra carencia de liderazgo directivo.

Zapata, M. M. (2017). Habilidades directivas y gestión educativa en la institución educativa Miguel Grau Red N°3, Magdalena del Mar- 2017. Tesis de Maestría en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo. Lima – Perú. Teniendo como objetivo primordial: establecer la relación entre las habilidades directivas y la gestión educativa en la entidad que se indica en el título de esta importante investigación. Estudio que se ha realizado desde el enfoque cuantitativo no experimental, utilizando el diseño correlacional asociativo. Para su demostración, participaron 172 profesores de la institución educativa sometida en la investigación, a quienes se les hizo la técnica de la encuesta mediante cuestionarios dirigidos a las dos variables de estudio: Habilidades directivas y gestión educativa. Indican los resultados que el 49.4% de los educadores revelan que las habilidades directivas son favorables, el 32% manifiestan muy favorables, y el 18.6% señalan que son desfavorables. La investigación concluye demostrando la existencia de una relación moderada positiva indicada por el valor del coeficiente de Spearman, cuya

correlación es de 0.550. Es pertinente indicar también la Sig. bilateral es de 0.001 siendo menor a 0, 05, resultados que permiten demostrar que existe correlación significativa entre las variables objeto de estudio. Investigación que hace un aporte importante sobre las habilidades directivas, donde indican la mayoría de los educadores que habilidades directivas son favorables, existiendo una minoría que señalan que son desfavorables.

Teofanes, M. (2016). Habilidades directivas y gestión del conocimiento en el nivel de comunicación interna desde la percepción docente, Los Olivos, 2016. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima – Perú. Este estudio tuvo como propósito constatar la influencia de las habilidades directivas y gestión del conocimiento, según la efusión interior desde la perspectiva de los docentes de las organizaciones educativas que integran la RED N° 17 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos, 2016. Es un estudio realizado bajo un enfoque cuantitativo – no experimental. El diseño empleado fue el correlacional causal. La muestra se formó por 178 profesores determinada a través del muestreo no probabilístico. Los datos fueron recogidos a través de cuestionarios según las variables: habilidades directivas, gestión del conocimiento y comunicación interna. Según los resultados porcentuales se indica que el 59% de los directivos tienen regulares habilidades directivas, el 35.1% alto. y el 9. 6% pocas habilidades. Asimismo, en cuanto a la gestión del conocimiento de los directivos indican que 61.8% es regular, el 37.1% alto y el 1.1% bajo. En conclusión, los directivos tienen manejan las habilidades directivas en un nivel regular, igual en la gestión del conocimiento. La investigación concluye indicando que las dos variables tienen poca influencia en la comunicación interna de los docentes de la Unidad antes mencionada. Este análisis aporta al estudio que se está realizando que existen falencias en el manejo de las relaciones directivas y por lo tanto demuestran un nivel regular en lo que se relaciona a la gestión del conocimiento.

A nivel nacional, se han recopilado los siguientes trabajos que anteceden a la presente investigación, a continuación, se indican los siguientes:

Guarnizo, W. J. Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las instancias de la universidad Técnica de Ambato. Tesis de Maestría en gestión del talento humano. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. La investigación considero como propósito conocer las competencias y habilidades gerenciales que cuentan todos los gestores de las diferentes instancias de la Universidad indicada en el título este estudio. La investigación se ha elaborado a través de un enfoque cuantitativo no experimental, asistido por el paradigma crítico propositivo. La muestra se conformó por 138 funcionarios de las entidades educativas del nivel superior elegida a través del muestreo aleatorio, tomando como referencia el último número que sea par de su cédula de identidad. Los datos fueron recogidos a través de las técnicas de la observación y la encuesta. En cuanto a la habilidad gerencial que es la comunicación asertiva, indican los encuestados sobre si los decanos y sub decanos mantienen una comunicación asertiva, responde que el 6.32% siempre, 8.92 frecuentemente, 39.78 rara vez y el 44.98% nunca. La investigación concluye señalando que según los resultados obtenidos de la encuestas, demuestra la existencia de una carencia de habilidades técnicas, humanas y conceptuales en las diferentes autoridades de la unidades tanto académicas como administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, lo que origina una serie de errores en la administración de dicha casa de estudios, por lo que es urgente una propuesta de un modelo de desarrollo de competencias directivas, la cual promoverá mejoras en el talento humano. Aporte valioso que hace estudio sobre la comunicación asertiva que deben tener los directivos con los docentes donde la mayoría indica que no existe lo cual indica que no existe una coordinación relacional con los directivos.

Lazo, L. I., Lazo, C. A. y Ramírez, A. J. (2017) La importancia de la formación de gerentes educativos en instituciones de enseñanza ecuatoriana. Artículo Científico. El propósito fundamental de esta investigación consistió en analizar los lineamientos en la formación de los gerentes educativos en el alcance de las modificaciones de los establecimientos educativos ecuatorianos con la finalidad que ofrezcan un servicio de calidad apoyada con políticas organizacionales de

buen vivir. Es un estudio cualitativo. Asimismo, se hace un análisis del perfil que todo gerente educativo debe asumir en la gerencia educativa y en el direccionamiento organizacional. Este documento es un referente para los gerentes educativos quienes deben tener conocimientos y actitudes que consoliden la mejora y el fortalecimiento de los actores educativos en sus diferentes actividades funcionales. Aporte necesario porque este artículo enfatiza los conocimientos y actitudes de deben poseer y promover los gerentes educativos que son los rectores y vice rectores.

Gallo, A. E. y Vásconez, E. C. (2015). Análisis del liderazgo institucional en la gestión escolar de la unidad educativa “Santa María de Mazzarello” en el año lectivo 2013-2014. Tesis de Maestría en Gestión Educativa. Universidad Politécnica Salesiana. Quito – Ecuador. Este estudio tuvo como fin principal analizar el liderazgo institucional en la gestión escolar de la Unidad Educativa que se indica en el título de la investigación. Esta investigación se enmarca dentro del enfoque cualitativo, los datos del estudio fueron recolectados mediante las técnicas: encuesta y observación. La investigación concluye señalando que al haber caracterizado el tipo de liderazgo y de acuerdo el liderazgo ejercido en la institución educativa y según los resultados de la gestión escolar se determina que el tipo del liderazgo transaccional que se ejecuta en el establecimiento educativo no fomenta prácticas para la consecución de buenos resultados. Este estudio hace un valioso aporte sobre el liderazgo institucional no fomenta practicas directivas, existe carencia de comunicación asertiva direccional.

A continuación, se presentan las bases teóricas que sustentan las variables de este interesante estudio, se define la variable habilidades directivas con sus respectivas dimensiones:

Sobre habilidades directivas Hellriegel (2009) manifiesta: “que es una serie de conocimientos, capacidades, conductas, actitudes y motivaciones que emplea el personal encargado de la gestión, en la realización de sus labores directivas gerenciales en las diferentes escuelas u organizaciones educativas” (p.5).

De acuerdo a lo indicado, las habilidades directivas son capacidades del gestor organizacional, poniendo en práctica una serie de indicaciones, cualidades y estrategias en la ocupación de un determinado cargo gerencial.

Al respecto sobre habilidades directivas indican: Bateman y Snell (2009) lo siguiente:

Son las personas responsables de la coordinación y supervisión del trabajo que realizan otras personas para lograr los grandes propósitos institucionales. El trabajo ejecutado por un gerente no está condicionado a los logros personales sino en ayudar a sus colaboradores en la realización de su trabajo de manera eficiente. (p. 9)

Es decir, un gerente poniendo en práctica las habilidades directivas, asume con responsabilidad la estructuración y planificación del trabajo para dar cumplimiento lo planificado y lograr el alcance de metas y objetivos propuestos dentro de la organización laboral o un plantel educativo.

Pereda, López-Guzmán y Gonzáles (2014), en cuanto habilidades directivas sostuvieron: “es la capacidad de transformar los conocimientos en acciones en la dirección de una organización laboral, habilidades indispensables para generar un buen desempeño profesional en los colaboradores. (p.536).

Goyal (2013) sostiene que las habilidades directivas “cumulo de competencias en la transformación de acciones laborales de los colaboradores laborales que garantice el bienestar y motivación del personal, coadyuvando en los trabajadores compromiso, responsabilidad e identidad con la institución, asimismo establece tres dimensiones: habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades de dirección (p. 67)

En la dimensión habilidades personales, está conformada por una serie de habilidades que están referidas a la propia persona, esta dimensión es considerada como la más fundamental, esto es el fundamento del comportamiento profesional en la institución, garantizando el liderazgo profesional sobre todo pedagógico. Esta dimensión está conformada por una serie de habilidades que están referidas a la propia persona, esta dimensión es considerada como la más fundamental, esta es

la base del comportamiento profesional en la institución, En esta dimensión se encuentran las siguientes habilidades: Desarrollo personal, gestión de emociones, toma de decisiones y resolución de conflictos.

La dimensión habilidades interpersonales, también se le considera habilidades sociales, la cual está determinada por el tipo de habilidades personales que cada ser humano posee. En esta dimensión están las habilidades sociales propias de la persona humana para poder socializarse con los demás dependiendo de sus actitudes y comportamientos de acuerdo a su formación tanto personal y profesional basada en los fundamentos éticos y morales. En esta dimensión se encuentran las habilidades sociales teniendo como denominador común la relación con las demás personas a través de la comunicación, cooperación, asertividad y negociación. Al respecto Esparza (2009) sostiene que la calidad de las relaciones personales radica en la calidad de las personas como son (p. 37). El autor es claro cada persona de acuerdo a su formación e historia de vida demuestra lo que es.

Sobre las habilidades de dirección, donde se encuentra el máximo desarrollo de estas habilidades ejercidas por los directores o rectores quienes dirigen, coordinan y lideran persona, es el despliegue de una serie de habilidades que se apoyan en las dimensiones anteriores personales y sociales. Las habilidades de dirección consisten en las relaciones con los trabajadores lo cual implica responsabilidad, exigencia, decisión y responsabilidad. Habilidades ejercidas por los directores o rectores quienes dirigen, coordinan y lideran persona, es el despliegue de una serie de habilidades que se apoyan en las dimensiones anteriores personales y sociales. Las habilidades de dirección consisten en las relaciones con los trabajadores. En esta dimensión están las habilidades de liderazgo, desarrollo, motivación, efectividad y gestión del talento.

Se define la segunda variable que es la gestión del conocimiento, se indica la definición teniendo en cuenta los siguientes autores:

Al respecto sobre gestión del conocimiento, Obeso (2003) indica “es la administración del capital intelectual al servicio de la organización laboral, con el fin

de garantizar una buena organización en base del conocimiento que se adquirido convirtiéndolo en acciones” (p. 16)

En esa misma línea, señala Díaz (2004) que la gestión del conocimiento, es:

Una serie de habilidades y saberes que tiene una persona, en las escuelas, los docentes para promover otros conocimientos novedosos y poder aplicarlos en la solución de diferentes problemas. Asimismo, lo clasifica en tres dimensiones: capital humano, capital estructural y capital relacional. (p. 6)

En lo que se refiere a la dimensión del capital humano, se promueve con el saber del conocimiento y la experiencia propia del trabajador en este caso el docente, quien posee el conocimiento integral del área, asignatura o curso el cual es útil para las personas que lo reciben es este caso los estudiantes. El capital humano promueve el capital intelectual del cual se beneficia la institución educativa en la consecución de los propósitos propuestos.

El capital estructural, se manifiesta a través de la experiencia institucional, consiste en el entendimiento que el plantel consigue organizando, internalizar y explicitar a través de la implementación, organización, comunicación y conocimiento. Lo cual está latente en los actores educativos de la escuela. Son los conocimientos instituidos de los que depende la actividad y validez interna de la institución educativa; la tecnología disponible, los medios y materiales, los equipos tecnológicos, los procedimientos institucionales y los sistemas de gestión. Todo esto es la organización del establecimiento educativo. El capital estructural es parte de la entidad educativa, el cual promueve el mejoramiento eficiente organizacional.

En cuanto a la dimensión del capital relacional, es la manifestación de la interrelación de las personas en la institución laboral, quienes se integran a las políticas institucionales, estilos e imagen institucional, cultura institucional. Es la serie de relaciones de la organización educativa que mantienen tanto la comunidad interna y externa donde se generan las alianzas estratégicas mediante la cooperación institucional, el intercambio de experiencias y la innovación las cuales fortalecen el progreso de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El análisis que se está realizando se enmarca en el tipo cuantitativo y no experimental.

Sobre la investigación cuantitativa, indica Hernández y otros (2014) “Los estudios cuantitativos se realizan a través análisis estadísticos tanto porcentual e inferencial, lo cual tiene que estar sustentado en las bases teóricas” (p.4)

De acuerdo a lo manifestado por el autor el trabajo que se está asumiendo es cuantitativo porque a través de las hipótesis y de la teoría se realizarán las predicciones. La interpretación de los resultados encaja en el conocimiento.

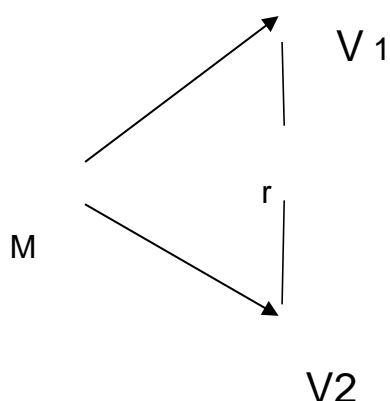
Sobre la investigación no experimental, señala Carrasco (2018) “son estudios, donde no se manipulan de manera intencional a la variable independiente, estos estudios no tienen grupo de comprobación, tampoco grupo experimental. Solo estudian los acontecimientos como suceden en su contexto”

Teniendo en cuenta lo señalado por el autor, la investigación que se abordará es no experimental, porque no se manipulará ninguna variable, en este caso se va demostrar la relación entre ambas variables: habilidades directivas y gestión del conocimiento.

El diseño empleado en la presente investigación es correlacional– causal, sobre esto indica Hernández y otros (2014) “Los diseños correlacionales asociativos, solo describen relaciones entre ambas variables, que se dan en un determinado momento” (p. 158)

De acuerdo a lo manifestado por el autor en la presente investigación se determinará la correlación entre las habilidades directivas y gestión del conocimiento de docentes de la Escuela de Educación Básica “Matilde Hidalgo de Procel” Ecuador, 2020.

De acuerdo a la teoría de los autores citados anteriormente se grafica el diseño de la siguiente manera.



M= Muestra que estará compuesta por 17 docentes de la Escuela de Educación Básica “Matilde Hidalgo de Procel” Ecuador ,2020

V₁ = Habilidades directivas V₂ = Gestión del conocimiento r = Relación de las variables habilidades directivas y gestión del conocimiento.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable1: habilidades directivas

Variable 2: gestión del conocimiento.

La operacionalización de la variable se indica en el anexo 3 del presente estudio.

3.3. Población, muestra y muestreo

Sobre población indica Carrasco (2005) “es el conjunto de los participantes sujetos de la investigación que se circunscriben en un ámbito espacial y temporal” (p. 237)

La población en este estudio estará integrada por 17 docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel” Ecuador.

Respecto a la muestra, manifiesta Valderrama (2018) señala “es una parte ejemplar de una definida población, esto representa, refleja las características de la población, esto se define de acuerdo a la técnica adecuada del muestreo” (p. 184)

En el estudio abordado, la muestra es la misma población porque es una cantidad pequeña de 17 docentes que trabajan, en la Escuela de educación básica “Matilde Hidalgo de Procel” Ecuador. Esta muestra no será sometida a ninguna fórmula, porque se utilizará el muestreo no probabilístico, si no a decisión de la investigadora.

Sobre el muestreo no probabilístico, sobre este tema indica Monje (2011)

Las muestras no probabilísticas o también conocidas como dirigidas en muchos estudios, las cuales no requieren de fórmulas para seleccionar la muestra, se escoge en base a la necesidad del investigador (p.127)

En la tabla que se muestra, se indica la población – muestra del estudio.

Tabla 1
Muestra del estudio

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “MATILDE HIDALGO DE PROCEL” ECUADOR	N° DE DOCENTES
Docentes mujeres	
Docentes varones	17 00
TOTAL	17

Fuente: Secretaría de la escuela de educación básica objeto de estudio

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplica la técnica de la encuesta con el fin de almacenar la información de las variables influencia de las habilidades directivas y gestión del conocimiento de educadores de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel” Ecuador.

Sobre el uso de la encuesta, indica Carrasco (2018). “técnica de investigación social para averiguar, buscar y recopilar información, por medio de interrogantes que se formulan de forma directa o indirecta a los participantes inmersos en el estudio investigativo”. (p. 314)

Los datos fueron recogidos a través del instrumento el cuestionario que se realizara a los maestros. Al respecto indica Monje (2011). “Es un ejemplar que es resuelto en forma escrita por los investigadores, es decir es una forma simple que favorece la indagación y resolución para los encuestados” (p. 136)

Para determinar la validez de instrumento se recurrió a la técnica del juicio de la validación de expertos quienes indicarán si existe relación, adecuación y composición de objetivos, dimensiones, indicadores e ítems.

Sobre la validez de instrumento lo indica muy acertadamente Monje (2011) la validez hace referencia al grado en que un instrumento mide lo que se desea calcular. La manera de asegurar cierta validez es realizarla cuando ya las variables se han establecido y definido, recurriendo al criterio de individuos especialistas en la temática para que analicen el instrumento, con el propósito de decretar el cumplimiento de la intención determinada (p. 165)

Mediante el Coeficiente del Alfa de CronBach se pudo establecer la confiabilidad del instrumento. Hernández y otros (2010) señalan: “Para medir la coherencia y consistencia de los instrumentos se realiza a través de ciertas medidas, en este caso se utiliza el alfa de CronBach” (p. 302). El presente estudio obtuvo un nivel de fiabilidad aceptable dado que los valores alcanzados fueron $\alpha = 0,85$ para el instrumento habilidades directiva y $\alpha = 0,81$ para la gestión del conocimiento.

3.5. Procedimientos

Determinada la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó a los docentes de la Escuela, la encuesta que consistirá en responder un cuestionario de 24 ítems de la variable habilidades directivas, Habilidades personales (8 ítems) Habilidades interpersonales (8 ítems) Habilidades de dirección (8 ítems) asimismo respondieron

otro cuestionario de 24 ítems sobre gestión del conocimiento, capital humano (8 ítems) Capital estructural (8 ítems) y capital relacional (8 ítems). Los cuáles serán respondidos, con tres alternativas siempre (3) a veces (2) y nunca (1).

Para aplicar las encuestas al personal docente, se coordinó a través de una solicitud el permiso correspondiente a la dirección de la Escuela. (en el anexo se evidencian la solicitud y la respuesta de dirección). También se solicitó el debido consentimiento a los docentes inmersos en este interesante estudio. Una vez recolectada la información luego se sometió al análisis estadístico y contrastación de hipótesis.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos se presentaron mediante la estadística descriptiva, donde se utilizaron tablas cruzadas de frecuencias y porcentajes simples, de acuerdo a los objetivos, asimismo los datos son representados en gráficos de acuerdo a los datos de las tablas.

Al respecto Monje (2011) indica “La definición básica de la descripción estadística consiste en la distribución de frecuencia mediante la organización de los datos ordenados en frecuencia y porcentajes, la nominación puede ser nominal u ordinal” (p. 174)

Para aceptar o negar la hipótesis propuesta en el presente estudio: Existe relación entre las habilidades directivas y gestión del conocimiento de los docentes de la Escuela. Se realizó a través de coeficiente de Spearman, Valderrama (2018) menciona que “se utiliza en la medición de las correlaciones de las variables, determinando el grado de significancia” (p. 231)

3.7. Aspectos éticos

En la explicación del presente análisis se procedió al respecto todo lo relacionado a los aspectos éticos de la investigación, en primer lugar, las citas bibliográfica y presentación de tablas se realizarán de acuerdo a las Normas APA Sexta Edición, además se realizará el protocolo del consentimiento informado a los docentes inmersos en este importante estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Objetivo general: Determinar la relación de las habilidades directivas y gestión del conocimiento de los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde Hidalgo de Procel”

Tabla 2

Nivel de apreciación de los docentes para habilidades directivas y gestión del conocimiento de los docentes

		Gestión del conocimiento							
Nivel de apreciación		Deficiente	Regular	Eficiente	Total				
Habilidades directivas	Bajo	2	11,76%	7	41,18%	1	5,88%	10	58,82%
	Regular	2	11,76%	4	23,53%	0	0,00%	6	35,29%
	Bueno	0	0,00%	1	5,88%	0	0,00%	1	5,88%
	Total	4	23,53%	12	70,59%	1	5,88%	17	100,00%

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Institución objeto de estudio

En la tabla 2 se aprecia que para el 41,18% de los encuestados las habilidades directivas están en un nivel bajo, mientras que la gestión del conocimiento se da en un nivel regular, mientras que para el 23,53% estas variables están en un nivel regular, y para el 11,76% estas variables están en un nivel bajo y deficiente respectivamente.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre dimensión habilidades personales y gestión del conocimiento de los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde Hidalgo de Procel”

Tabla 3

Nivel de apreciación de los docentes para dimensión habilidades personales y gestión del conocimiento de los docentes

		Gestión del conocimiento								
		Nivel de apreciación		Deficiente		Regular		Eficiente		Total
	Bajo	1	5,88%	5	29,41%	1	5,88%	7	41,18%	
	Regular	2	11,76%	6	35,29%	0	0,00%	8	47,06%	
	Bueno	1	5,88%	1	5,88%	0	0,00%	2	11,76%	
Habilidades personales	Total	4	23,53%	12	70,59%	1	5,88%	17	100,00%	

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Institución objeto de estudio

En la tabla 3 se evidencia que la dimensión habilidades personales y la gestión del conocimiento alcanzan un nivel regular para el 35,29%, además se pueda apreciar que para el 29,41% la dimensión alcanza un nivel bajo y la variable un nivel regular, mientras que para el 11,76% la dimensión alcanza un nivel regular y la variable se da de forma deficiencia.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre dimensión habilidades interpersonales y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación Básica “Matilde Hidalgo de Procel”

Tabla 4

Nivel de apreciación de los docentes para dimensión habilidades interpersonales y gestión del conocimiento de los docentes.

		Gestión del conocimiento							
Nivel de apreciación		Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
Habilidades interpersonales	Bajo	3	17,65%	5	29,41%	1	5,88%	9	52,94%
	Regular	1	5,88%	7	41,18%	0	0,00%	8	47,06%
	Bueno	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	Total	4	23,53%	12	70,59%	1	5,88%	17	100,00%

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Institución objeto de estudio

En la tabla 4 se aprecia que para el 41,18% la dimensión habilidades interpersonales y la gestión del conocimiento se encuentran en un nivel regular simultáneamente, mientras que un 29,41% la dimensión se encuentra en un nivel bajo y la variable en un nivel regular, para el 17,65% estos dos aspectos están en un nivel bajo y deficiente respectivamente.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre dimensión habilidades de dirección y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Matilde Hidalgo de Procel”

Tabla 5

Nivel de apreciación de los docentes para dimensión habilidades de dirección y gestión del conocimiento de los docentes

		Gestión del conocimiento							
		Deficiente				Eficiente			
Nivel de apreciación		Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
Habilidades dirección	de								
	Bajo	1	5,88%	6	35,29%	1	5,88%	8	47,06%
	Regular	3	17,65%	5	29,41%	0	0,00%	8	47,06%
	Bueno	0	0,00%	1	5,88%	0	0,00%	1	5,88%
	Total	4	23,53%	12	70,59%	1	5,88%	17	100,00%

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Institución objeto de estudio

En la tabla 5 se evidencia que para el 35,29% la dimensión habilidades de dirección alcanza un nivel bajo y la variable gestión del conocimiento está en un nivel regular, mientras que para el 29,41% la dimensión y variable alcanzan un nivel regular simultáneamente.

4.2. Estadística inferencial Contraste de hipótesis general

Hi: Existe relación entre las habilidades directivas y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde Hidalgo de Procel” Ecuador, 2020.

Ho: No existe relación entre las habilidades directivas y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde Hidalgo de Procel” Ecuador, 2020.

Tabla 6

Nivel de correlación para las habilidades directivas y gestión del conocimiento en los docentes

			Habilidades directivas	Gestión del conocimiento
Rho Spearman	Habilidades directivas	Coeficiente de correlación	1,00	0,13
		Sig. (bilateral)		0,01
		N	17	17
		Coeficiente de correlación	0,13	1,00
	Gestión del conocimiento	Sig. (bilateral)	0,01	
		N	17	17

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Institución objeto de estudio

En la tabla 6 se ostenta los valores del coeficiente de Spearman donde se obtuvo un $Rho=0,137$ evidenciando un nivel bajo de correlación, con una significancia de $0,01 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Hipótesis específica 1

Existe la relación entre dimensión habilidades personales y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde Hidalgo de Procel” Ecuador, 2020.

H₀: No existe la relación entre dimensión habilidades personales y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde Hidalgo de Procel” Ecuador, 2020.

Tabla 7

Nivel de correlación para la dimensión habilidades personales y gestión del conocimiento en los docentes

			Habilidades personales	Gestión del conocimiento
Rho Spearman	Habilidades personales	Coeficiente de correlación	1,00	0,31
		Sig. (bilateral)		0,02
		N	17	17
	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	0,31	1,00
		Sig. (bilateral)	0,02	
		N	17	17

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Institución objeto de estudio

En la tabla 7 se presenta los resultados del coeficiente de Spearman, el cual demuestra que el nivel de relación es $Rho=0,31$ presentándose dentro de un nivel bajo y su significancia alcanzó un valor de $0,02 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Hipótesis específica 2

H2: Existe relación entre dimensión habilidades interpersonales y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde Hidalgo de Procel” Ecuador ,2020.

H₀: No existe relación entre dimensión habilidades interpersonales y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel” Ecuador ,2020.

Tabla 8

Nivel de correlación para la dimensión habilidades interpersonales y gestión del conocimiento en los docentes

			Habilidades interpersonales	Gestión del conocimiento
Rho Spearman	Habilidades interpersonales	Coeficiente de correlación	1,00	0,12
		Sig. (bilateral)		0,04
		N	17	17
	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	0,12	1,00
		Sig. (bilateral)	0,04	
		N	17	17

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Institución objeto de estudio

En la tabla 8 se presente el coeficiente de Spearman donde la correlación es $Rho=0,12$ alcanzando un nivel bajo con una significancia de $0,045 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe correlación entre la variable y la dimensión.

Hipótesis específica 3

H3: Existe relación entre dimensión habilidades de dirección y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde Hidalgo de Procel” Ecuador, 2020.

H₀: No existe relación entre dimensión habilidades de dirección y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel” Ecuador, 2020

Tabla 9

Nivel de correlación para la dimensión habilidades interpersonales y gestión del conocimiento en los docentes

			Habilidades de dirección	Gestión del conocimiento
Rho Spearman	Habilidades de dirección	Coeficiente de correlación	1,00	0,26
		Sig. (bilateral)		0,03
		N	17	17
	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	0,26	1,00
		Sig. (bilateral)	0,03	
		N	17	17

Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Institución objeto de estudio

En la tabla 9 se emplea del coeficiente de Spearman, el cual nos permite conocer el nivel de correlación $Rho=0,26$ evidenciando un nivel bajo de correlación, con una significancia de $0,03 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que menciona que si existe correlación entre la variable Gestión de conocimiento y la dimensión Habilidades de dirección.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general tuvo como motivo determinar la relación de las habilidades directivas y gestión del conocimiento de los docentes. Dejando evidenciado por medio de la tabla 2, en la que detalla el nivel conseguido por las variables, el 41,18% de los docentes dicen que las habilidades directivas están en un nivel bajo, mientras que la gestión del conocimiento se da en un nivel regular, también se observa que para el 23,53% estas variables están en un nivel regular, y para el 11,76% estas variables están en un nivel bajo y deficiente respectivamente, significando que la variable habilidades directivas tiene relación con la gestión del conocimiento. Por otra parte, se observa en la tabla 6 los valores del coeficiente de Spearman $Rho=0,13$ evidenciando un nivel bajo de correlación, con una significancia de $0,01 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Estos resultados se sostienen en la fundamentación teórica de Hellriegel (2009) cual manifiesta que es una serie de entendimientos, capacidades, procederes, posturas y motivaciones que ejecuta el personal encargado de la administración, en el cumplimiento de sus labores directivas gerenciales en las diferentes escuelas u organizaciones educativas” (p.5). Por otro lado, Díaz (2004) menciona que la gestión del conocimiento es una serie de habilidades y saberes que tiene una persona, en las escuelas, los docentes para promover otros conocimientos novedosos y poder aplicarlos en la solución de diferentes problemas.

El objetivo específico N°1 tuvo como fin determinar la relación entre dimensión habilidades personales y gestión del conocimiento de los docentes. Evidenciando en la tabla 3, que la dimensión habilidades personales y la gestión del conocimiento alcanzan un nivel regular del 35,29%, además se pueda apreciar que para el 29,41% la dimensión alcanza un nivel bajo y la variable un nivel regular, mientras que para el 11,76% la dimensión alcanza un nivel regular y la variable se da de forma deficiente, dejando esclarecido que existe una

correlación entre la variable y la dimensión antes mencionada. Por otra parte, los resultados detallados en la tabla 7 indican los resultados de la correlación de $Rho=0,31$ presentándose dentro de un nivel bajo con significancia de $0,02 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Estas respuestas se asimilan a una investigación hecha por Morales, en la que la habilidades directivas y desempeño laboral manifiestan en un 15.4% dominan habilidades en un nivel bajo, el 46.2% en el nivel medio y el 38.5% en un nivel alto con una correlación de $Rho=0.58$ lo cual prueba la relación de ambas variables. Estos descubrimientos científicos se fundamentan en la teoría basada por Goyal (2013) en la que menciona que la dimensión habilidades personales, está conformada por una serie de habilidades que están referidas a la propia persona, esta dimensión es considerada como la más fundamental del comportamiento profesional en la institución, garantizando el liderazgo profesional sobre todo pedagógico

El objetivo específico N°2 determina la relación entre dimensión habilidades interpersonales y gestión del conocimiento en los docentes, el cual ha sido demostrado por medio de la tabla 4, en la que se detalla que para el 41,18% la dimensión habilidades interpersonales y la gestión del conocimiento están en un nivel regular, mientras que para el 29,41% la dimensión está en un nivel bajo y la variable en un nivel regular, finalmente el 17,65% la variable y dimensión están en un nivel bajo y deficiente respectivamente. La cual señala que si hay relación entre la variable gestión del conocimiento y la dimensión habilidades interpersonales. Los resultados detallados en la tabla 8 muestra la correlación $Rho=0,12$ con una significancia de $0,04 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. De igual manera los resultados se asimilan al estudio teórico de Esparza (2009) el que menciona que las habilidades interpersonales, también se le considera habilidades sociales, la cual está determinada por el tipo de habilidades personales de cada persona. En esta dimensión se encuentran las habilidades sociales teniendo como denominador

común la relación con las demás personas a través de la comunicación, cooperación, asertividad y negociación. Por otra parte, Obeso (2003) indica que la administración del capital intelectual al servicio de la organización laboral, con el fin de garantizar una buena organización en base del conocimiento que se adquirido convirtiéndolo en acciones.

El objetivo N° 3 busca determinar la relación entre dimensión habilidades de dirección y gestión del conocimiento en los docentes. Evidenciando por medio de la tabla 5, en la que dice que el 35,29% la dimensión habilidades de dirección alcanza un nivel bajo y la variable gestión del conocimiento está en un nivel regular, por otro lado, para el 29,41% la dimensión y variable alcanzan un nivel regular, lo que significa que si hay relación entre las habilidades de dirección y la gestión de conocimientos. Se muestran los resultados minuciosos en la tabla 9, mostrando el nivel de correlación $Rho=0,26$ con una significancia de $0,03 < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Este estudio tiene similitud a una investigación realizada por Teofanes, M. (2016). En la que dice que los gestores educativos tienen que manejar las habilidades directivas en un nivel regular, igual en la gestión del conocimiento. La investigación concluye indicando que las habilidades directivas y gestión del conocimiento tienen poca influencia en la comunicación interna de los docentes RED N° 17 de la UGEL 02 del distrito de Los Olivos. La cual este estudio ha encontrado que existen falencias en el manejo de las relaciones directivas por lo tanto se busca soluciones inmediatas. Para la cual se toma en cuenta un estudio conceptualizado por Goyal (2013) en que señala que las habilidades de dirección, se encuentra el máximo desarrollo de estas habilidades ejercidas por los directores o rectores quienes dirigen, coordinan y lideran persona, es decir las habilidades de dirección consisten en las relaciones con los trabajadores lo cual implica responsabilidad, exigencia, decisión y responsabilidad.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determina que la relación de las habilidades directivas y gestión del conocimiento de los docentes de la institución están en un nivel bajo, lo que se pudo evidenciar con los resultados de $\rho=0,13$ y $\text{sig } 0,01 < 0,05$.
2. Se determina que la relación entre dimensión habilidades personales y gestión del conocimiento de los docentes de la institución están en un nivel bajo evidenciados por el valor de $\rho=0,31$ y un $\text{sig. } 0,02 < 0,05$.
3. Se determina que la relación entre dimensión habilidades interpersonal y gestión del conocimiento en los docentes de la institución están en un nivel bajo, lo que se conoció por el valor obtenido de $\rho=0,12$ y $\text{sig. } 0,04 < 0,05$
4. Se determina que la relación entre dimensión habilidades de dirección y gestión del conocimiento en los docentes de la institución están en un nivel bajo, lo que se pudo constatar con un $\rho=0,26$ y la $\text{sig. } 0,03 < 0,05$

VII. RECOMENDACIONES

Al directivo y docentes de la Escuela de educación básica objeto de estudio, auto educarse en cursos, talleres, capacitaciones con la finalidad de adquirir nuevos conocimientos y dominios sobre temas desconocidos, para desarrollar sus capacidades e intelecto profesional. Goyal (2013)

A los directivos y docentes de la Escuela de educación básica objeto de estudio, fomentar actividades de equipo con el fin de lograr un canal de comunicación más grato y efectivo entre autoridades y alumnos. Esparza (2009)

A los directivos de la Escuela de educación básica objeto de estudio, potenciar sus habilidades de liderazgo con la finalidad de lograr, guiar y motivar a los docentes para que se desempeñen con efectividad en sus labores. Goyal (2013).

A los directores de la Escuela de educación básica objeto de estudio, potencializar las habilidades de autoconocimientos sobre los procesos y recursos encargados y dirigirlos por el mejor camino hacia el éxito. Hellriegel (2009)

REFERENCIAS

Acnur. (2015). *Education. Action for the Rights of the Childrens*. Madrid, España:

UNICEF.

Alvaréz, C. (2014). *Management, leadership and values in the administration of the educational center of the "UNESCO" teaching school*. España: Universidad técnica particular de Andora.

Álvarez, J. M. (2019). *Habilidades directivas y gestión educativa de la Institución Educativa 2032 Manuel Scorza Torres de San Martín de Porres*. Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de Educación

“Enrique Guzmán y Valle”. Lima – Perú

Arntzen, J., & Krug, D. (2011). ICT ecologies of learning: Active socially engaged learning, resiliency and leadership. In S. D'Agustino. *Adaptation, resistance and access to instructional technologies: assessing future trends in education*, pp 332-354.

Auvinen, T., Aaltio, I., & Blomqvist, K. (2013). Constructing leadership by storytelling- the meaning of trust and narrative. *Leadership and Organization Development Journal*, 34(6), pp 496-514.

Bardales. (2010). *Enfoques directivos* . Lima- Perú.

Becerra, C. (2016). Liderazgo del Directivo para Mejorar Relaciones Interpersonales en Personal de Organizaciones Educativas. *Journal article (Paginated)*. ISSN: 2542-2987, 1(1), pp 20-35.

Beni, H., Tri, J., & Rusdarti, R. (2016). Effect of Cultural Organization, Compensation, and Performance of Teachers Pedagogical Vocational Business and

- Management in Tegal. *The Journal of Educational Development*, 4(1), pp 221-239.
- Breda, A. (2020). Characteristics of the didactic analysis carried out by teachers to justify the improvement of mathematics teaching. *Bolema: Boletim de Educação Matemática*, 34(66), pp 121-145.
- Bateman, H. y Snell, H. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: Mac Graw.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Calasanz, B. (2014). *Gestión gerencial en el ámbito educacional*. Argentina: Educativo.
- Canchaya, C. (2019). *Gestión Educativa Y Satisfacción De Calidad De Servicio Educativo Desde La Perspectiva De Los Padres De Familia En La Institución Educativa N° 30405-Acolla- 2018*. Piura, Perú: Universidad César Vallejo.
- Cantos, M., & Reyes, J. (2018). The new model on educational management and its impact on the education in primary schools in the parish of Cañar, Ecuador. *Revista Killkana Sociales. ISSN 2528-8008*, 2(4), pp 1-8.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Aplicaciones en educación y otras ciencias sociales*. (Primera ed.). Lima – Perú: San Marcos.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Aplicaciones en educación y otras ciencias sociales*. Primera edición.

Editorial San Marcos. Lima – Perú.

- CMF. (2018). *Capacidades diferentes de aprendizaje*. Retrieved from <https://webdelmaestrocmf.com/portal/capacidades-diferentesdeaprendizaje/>
- De la Ese, N. (2017). *Liderazgo directivo y evaluación en el desempeño docente en la institución educativa Nueva Aurora del Cantón Daule*. Daule-Ecuador: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Deng, F., Chai, C., Tsai, C., & Lee, M. (2014). The relationships among Chinese practicing teachers' epistemic beliefs, pedagogical beliefs and their beliefs about the use of ICT. *Journal of Educational Technology & Society*, 17(2), pp 245–256.
- Díaz, R. (2004). *Modelo de gestión del conocimiento aplicado a la universidad pública en el Perú*. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Basic/Diaz_MJ/enPDF/Ca p3.pdf.
- Earley, P., & Greany, T. (2017). *School Leadership and Education System Reform*. London: Bloomsbury.
- Esparza, R. A. (2009). *Los directores(as) y su formación profesional*. Tesis Doctoral. Instituto Universitario Anglo Español. Durango, México.
- Haddad, S. (2009). *El monitoreo directivo y la calidad educativa*. Venezuela: Universidad de Caracas.
- Hellström, L. (2019). School effectiveness in Sweden: psychometric properties of an instrument to measure pedagogical and social climate (PESOC) focusing on pedagogical leadership. *International Journal of Leadership in Education*.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hellriegel, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Cengage Learning Editores.
- Hernández y otros (2010). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. Mcgrawhill / Interamericana Editores s. a.
- Hernández y otros (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. Mcgrawhill / Interamericana Editores s. a
- Gallo, A. E. y Vásconez, E. C. (2015). *Análisis del liderazgo institucional en la gestión escolar de la unidad educativa "Santa María de Mazzarello" en el año lectivo 2013-2014*. Tesis de Maestría en Gestión Educativa. Universidad Politécnica Salesiana. Quito – Ecuador.
- Goyal, M. (2013). *Importance of Interpersonal Skills at Workplace*. International Indexed & Refereed Journal, February, 2013(V): 49.
- Guarnizo, W. J (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las instancias de la universidad Técnica de Ambato*. Tesis de Maestría en gestión del talento humano. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Lazo, L. I., Lazo, C. A. y Ramírez, A. J. (2017) *La importancia de la formación de gerentes educativos en instituciones de enseñanza ecuatoriana*. Artículo Científico.
- Márquez, J. (2016). Administrative management in MSMES southern state of Mexico. *RICEA REVISTA*. ISSN: 2007-9907, 6(11).

- MINDUC. (2016). *Instructivo Metodológico para el Docente de la I Etapa del Componente Post-alfabetización*. Quito, Ecuador: Ministerio de educación.
- Ministerio de Educación. (2017). *Gestión educativa para directivos*. Quito, Ecuador: Minduc.
- Ministerio de Educación. (2018). *Desempeño del docente*. Quito, Ecuador: MinEdu.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Neiva, Colombia: Universidad Surcolombiana.
- Monje, C. A. (2011). *Metodología de investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Sur Colombiana. Facultad de Ciencias Sociales.
- Morales, S. V. (2019). *Habilidades directivas y desempeño laboral del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 16, Provincia de Barranca, año 2018*. Tesis doctoral en Gestión Pública. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho – Lima.
- Obeso, C. (2003). *Capital intelectual*. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.
- O'Leary, M., Smith, R., Cui, V., & Dakka, F. (2019). The role of leadership in prioritising and improving the quality of teaching and learning in further education. *VOCED plus*, pp 205.
- Pereda, F.J. López – Guzmán, T.; González, F. (2014). *Las habilidades directivas como ventaja competitiva*.
- Sampieri, H. (2012). *Metodología de la investigación*. México D. F.: Mc Graw Hill Education.
- Stephen, A. (2015). Educational leadership: Keys for a better school. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*. ISSN 0717-7798, 9(2), pp 123-147.

Tamayo, M. T. (2012). *El proceso de la investigación científica*. México: LIMUSA.

Thompson, S. (2018). Teaching Storytelling as a Leadership Practice. *Journal of Leadership Education*, 17(1), pp 132 - 140.

Teofanes, M. (2016). *Habilidades directivas y gestión del conocimiento en el nivel de comunicación interna desde la percepción docente*, Los Olivos, 2016.

Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima – Perú.



Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Segunda Edición. Editorial San Marcos. Lima.

UNESCO. (2016). *Innovación educativa, texto 1*. Lima: Cartolan E.I.R.L.

Zapata, M. M. (2017). *Habilidades directivas y gestión educativa en la institución educativa Miguel Grau Red N°3, Magdalena del Mar-2017*. Tesis de Maestría en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo. Lima – Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Permiso para aplicación del instrumento



**ESCUELA DE EDUCACION BÁSICA
MATILDE HIDALGO DE PROCEL**

CANTÓN DURAN PARROQUIA ELOY ALFARO COOP 18 DE ABRIL
AMIE 09H03611 DISTRITO 09D24

Duran, 28 de mayo del 2020

LCDA. LOPEZ ARANA MARGARITA ELIZABETH
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACION BASICA MATILDE HIDALGO DE PROCEL

PRESENTE.

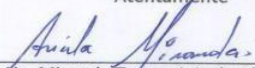
De mis consideraciones:

Por medio del presente escrito reciba un cordial saludo y felicitarle por la certada labor en la institución que usted dirige y a la vez solicitarle y comunicarle lo siguiente:

Quien le habla Lic. Miranda Torres Aricela Alejandrina con cedula de identidad 092005158 me encuentro estudiando el grado de masterado en la **Universidad Cesar Vallejo en la Ciudad de Piura – Peru**, para la obtención del **Título en Master en Administración de la Educación** con el siguiente tema de investigación **"Habilidades Directivas y Gestión del Conocimiento de los Docentes de la Escuela de Educación Básica Matilde Hidalgo de Procel"**, ecuador, 2020.

Por lo tanto solicito se me conceda el permiso para realizar el instrumento de evaluación en su institución a los docentes de la misma

Esperando que mi petición sea favorable me despido de usted muy cordialmente

Atentamente

Lic. Miranda Torres Aricela Alejandrina
C.I.: 0920051158



ESCUELA DE EDUCACION BÁSICA MATILDE HIDALGO DE PROCEL



CANTÓN DURAN PARROQUIA ELOY ALFARO COOP 18 DE ABRIL

AMIE 09H03611 DISTRITO 09D24

Duran, 31 de mayo del 2020

LCDA. MIRANDA TORRES ARICELA ALEJANDRINA

DOCENTE DE LA INSTITUCION

PRESENTE.

De mis consideraciones:

Por medio del presente escrito reciba un cordial saludo y felicitarle por la iniciativa de grado de masterado que se encuentra realizando y comunicarle lo siguiente:

En mi calidad como directivo me siento muy agradecida por habernos tomado en cuenta para realizar su investigación en nuestra institución para la obtención de su título en masterado. Por lo tanto le autorizo a realizar los instrumentos que sean necesarios para el desarrollo de su tesis a investigar.

Sin más que mencionar me suscribo de usted muy cordialmente

Atentamente.

Lcda. Margarita López Arana,
DIRECTORA

Lic. López Arana Margarita Elizabeth

Directora del plantel

Anexo 2: Ficha del instrumento e instrumento

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Habilidades directivas y gestión del conocimiento de docentes

NOMBRE: Miranda Torres Aricela Alejandrina

OBJETIVOS: Establecer los niveles de habilidades directivas y Gestión del conocimiento

AUTOR ORIGINAL: Lcda. Miranda Torres Aricela Alejandrina

DURACIÓN: 3 días

SUJETOS DE APLICACIÓN: 17 docentes

PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:

Puntuación numérica	Rango o nivel
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

CUESTIONARIO DE HABILIDADES DIRECTIVAS

Estimado (a) participante, el presente cuestionario es para conocer aspectos relacionados con la gestión el conocimiento en la Escuela de Educación Básica “Matilde Hidalgo de Procel”. Se solicita marcar la respuesta de acuerdo a la manera Como usted lo percibe. La información que nos proporcione será útil para un estudio que se está realizando. Su aporte solo será encomendado para los fines de la investigación y será tratada con mucha cautela y confidencialidad. INSTRUCCIONES: Lea con mucha atención y marque con un aspa (x) los ítems que corresponde según sea su caso. Criterios: Siempre (S) Casi siempre (CS) A veces (AV) Nunca (N)

N°	ÍTEMS	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión: Habilidades personales				
1	Los directivos poseen conocimientos y capacidades de desarrollo personal de los docentes y administrativos para determinar las funciones y asignaciones Laborales.			
2	Los directivos gestionan el talento humano de acuerdo al desarrollo personal de los docentes y administrativos.			
3	Los directivos gestionan sus emociones de manera adecuada para fortalecer el desempeño laboral en los docentes y Administrativos.			
4	Los directivos controlan de forma adecuada sus emociones en las reuniones de trabajo con el personal docente y administrativo			
5	Los directivos toman decisiones acertadas al momento del resolver una determinada situación.			
6	Los directivos ante un conflicto de intereses, toman decisiones satisfactorias para ambos lados.			
7	Los directivos demuestran habilidades personales en la mediación de los conflictos.			
8	Los directivos ante los conflictos generados, son buenos árbitros y propones que ambas partes en conflicto asuman compromiso de mejora.			
Dimensión: Habilidades interpersonales				
9	Los directivos se comunican en forma afectiva, clara y precisa con los miembros de la institución educativa			
10	Los directivos se comunican empáticamente con los docentes tratando de tener un trato amable, justo e imparcial			

11	Los directivos ofrecen sus conocimientos cooperando con la mejora de la calidad profesional de los docentes, de manera desinteresada.			
12	Los directivos promueven actividades integradoras a través de la cooperación de todos los actores educativos para mejorar las relaciones interpersonales con los miembros de la institución educativa.			
13	Los directivos influyen de manera asertiva sobre los docentes para lograr los objetivos planteados			
14	Los directivos actúan de forma asertiva frente a los conflictos de intereses promovidos por un grupo de docentes			
15	Los directivos enfrentan los problemas al interior de la institución educativa con actitudes negociadoras de mesura, equilibrio y sentido de justicia.			
16	Los directivos son buenos árbitros negociando los problemas entre ambos grupos donde no hay perdedores, indicando que los ganadores son los estudiantes porque ellos observan las buenas relaciones entre el equipo Docente.			
Dimensión: Habilidades de dirección				
17	Los directivos fomentan liderazgo en el trabajo en equipo entre los docentes en la institución educativa			
18	Los directivos lideran reuniones democráticas recogiendo los aportes de cada trabajador.			
19	Los directivos motivan a su personal a través de capacitaciones para mejorar su desempeño laboral.			
20	Los directivos motivan al personal asignando de manera adecuada las funciones al personal de acuerdo al dominio de sus capacidades.			
21	Los directivos demuestran eficacia y eficiencia en el uso de los recursos			
22	Humanos, materiales y financieros de la institución educativa.			
23	Los directivos dirigen un trabajo efectivo racionalizando recursos a fin de mejorar la calidad educativa de la institución Educativa.			
24	Los directivos gestionan el talento humano del personal a su cargo de acuerdo a sus capacidades.			

Muchas gracias por su apreciable tiempo dedicado a esta encuesta.

CUESTIONARIO DE GESTION DEL CONOCIMIENTO

Estimado (a) participante, el presente cuestionario es para conocer aspectos relacionados con la gestión el conocimiento en la Escuela de Educación Básica “Matilde Hidalgo de Procel”. Se solicita marcar la respuesta de acuerdo a la manera Como usted lo percibe. La información que nos proporcione será útil para un estudio que se está realizando. Su aporte solo será encomendado para los fines de la investigación y será tratada con mucha cautela y confidencialidad. INSTRUCCIONES: Lea con mucha atención y marque con un aspa (x) los ítems que corresponde según sea su caso. Criterios: Siempre (S) Casi siempre (CS) A veces (AV) Nunca (N)

N°	ÍTEMS	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión: Capital humano				
1	En la Escuela, los directivos y docentes son un referente para los estudiantes.			
2	En la Escuela, los directivos y los docentes son un referente para la comunidad.			
3	Existe una comunicación fluida entre directivo – docente.			
4	El director intercambia conocimientos a través de a comunicación asertiva con los docentes de la institución educativa.			
5	Las opiniones comunicadas por los l directivos y docentes son bien aceptadas por la comunidad educativa.			
6	El director es considerado como el mayor agente motivador de la I.E.			
7	El director motiva para que los docentes participen activamente en todas las actividades pedagógicas organizadas por la Escuela			
8	El director motiva para que los docentes se inscriban a cursos de capacitación y actualización			
Dimensión: Capital estructural				

9	La Escuela implementa frecuentemente, información bibliográfica (revistas, libros, videos, etc.)			
10	La Escuela implementa de manera frecuente reuniones de coordinación en busca de la mejora del trabajo pedagógico.			
11	La Escuela frecuentemente, organiza equipos de trabajo para el desarrollo del trabajo pedagógico			
12	La Escuela cumple sus Objetivos y alcanza sus metas de manera organizada			
13	Los directivos y docentes se comunican de forma en las reuniones colegiadas de acuerdo, a niveles, grados y asignaturas			
14	Los directivos comunican de manera oportuna los monitoreos, acompañamientos y entrenamiento de su personal docente como administrativo			
15	Los directivos fomentan la adquisición de nuevos conocimientos en su personal docente y administrativo			
16	Los docentes están dispuestos asimilar nuevos conocimientos en las diferentes reuniones de trabajo			
Dimensión: didáctica relacional				
17	La Escuela recurre a distintas formas de cooperación con otras instituciones para adquirir material didáctico.			
18	La Escuela recurre a distintas formas de cooperación con otras instituciones para adquirir recursos tecnológicos para los laboratorios, aulas digitales.			
19	La Escuela promueve el intercambio de experiencias educativas con otras entidades similares			
20	Los docentes y administrativos de la Escuela intercambian experiencias para mejorar los aprendizajes de los estudiantes			
21	La Escuela promueve que los docentes nuevos compartan sus conocimientos innovadores actualizados con los docentes de amplia trayectoria			
22	La Escuela promueve que los docentes de amplia trayectoria compartan sus experiencias laborales innovadoras con los docentes nuevos			
23	Los nuevos docentes constituyen una fuente de conocimientos innovadores para la Escuela			
24	La escuela fomenta la participación en concurso innovadores para promover las prácticas docentes exitosas			

Muchas gracias por su apreciable tiempo dedicado a esta encuesta

ANEXO 3: Matriz de validez del instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Habilidades directivas y gestión del conocimiento de docentes de la Escuela de Educación Básica "Matilde Hidalgo de Procel" Ecuador, 2020

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA			Criterios de evaluación						Observaciones y/o recomendaciones		
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Habilidades directivas: Conjunto de conocimientos en la transformación de acciones laborales de los trabajadores garantizando su bienestar y motivación, coadyuvando en los trabajadores compromiso, responsabilidad e identidad con la institución, asimismo establece tres dimensiones: habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades de dirección (Goyal, 2013)	Habilidades personales Está conformada por una serie de habilidades que están referidas a la propia persona, esta dimensión es considerada como la más fundamental, esta es la base del comportamiento profesional en la institución. En esta dimensión se encuentran las siguientes habilidades: Desarrollo personal, gestión de emociones, toma de decisiones y resolución de conflictos (Goyal, 2013)	Desarrollo personal	1. Los directivos poseen conocimientos y capacidades de desarrollo personal de los docentes y administrativos para determinar las funciones y asignaciones laborales.				X		X		X		X		
			2. Los directivos gestionan el talento humano de acuerdo al desarrollo personal de los docentes y administrativos.				X		X		X		X		
		Gestión de emociones	3. Los directivos gestionan sus emociones de manera adecuada para fortalecer el desempeño laboral en los docentes y administrativos.				X		X		X		X		
			4. Los directivos controlan de forma adecuada sus emociones en las reuniones de trabajo con el personal docente y administrativo				X		X		X		X		
		Toma de decisiones	5. Los directivos toman decisiones acertadas al momento del resolver una determinada situación.				X		X		X		X		
			6. Los directivos ante un conflicto de intereses, toman decisiones satisfactorias para ambos lados.				X		X		X		X		
		Resolución de conflictos.	7. Los directivos demuestran habilidades personales en la mediación de los conflictos.				X		X		X		X		
			8. Los directivos ante los conflictos generados, son buenos árbitros y propones que ambas partes en conflicto asuman compromiso de mejora.				X		X		X		X		
	Habilidades interpersonales	Comunicación	9. Los directivos se comunican en forma afectiva, clara y precisa con los miembros de la institución educativa				X		X		X		X		

En la dimensión habilidades interpersonales, también se le considera habilidades sociales, la cual está determinada por la calidad de habilidades personales. En esta dimensión se encuentran las habilidades sociales teniendo como denominador común la relación con las demás personas a través de la comunicación, cooperación, asertividad y negociación. (Goyal, 2013)		10. Los directivos se comunican empáticamente con los docentes tratando de tener un trato amable, justo e imparcial				X		X		X		X			
	Cooperación	11. Los directivos ofrecen sus conocimientos cooperando con la mejora de la calidad profesional de los docentes, de manera desinteresada.				X		X		X		X			
		12. Los directivos promueven actividades integradoras a través de la cooperación de todos los actores educativos para mejorar las relaciones interpersonales con los miembros de la institución educativa.				X		X		X		X			
	Asertividad	13. Los directivos influyen de manera asertiva sobre los docentes para lograr los objetivos planteados				X		X		X		X			
		14. Los directivos actúan de forma asertiva frente a los conflictos de intereses promocionados por un grupo de docentes				X		X		X		X			
	Negociación	15. Los directivos enfrentan los problemas al interior de la institución educativa con actitudes negociadoras de mesura, equilibrio y sentido de justicia.				X		X		X		X			
		16. Los directivos son buenos árbitros negociando los problemas entre ambos grupos donde no hay perdedores, indicando que los ganadores son los estudiantes porque ellos observan las buenas relaciones entre el equipo docente.				X		X		X		X			
	Habilidades de dirección Habilidades ejercidas por los directores o rectores quienes dirigen, coordinan y lideran persona, es el despliegue de una serie de habilidades que se apoyan en las dimensiones anteriores personales y sociales. Las habilidades de dirección consisten en las relaciones con los trabajadores. En esta dimensión están las habilidades de liderazgo,	Liderazgo	17. Los directivos fomentan liderazgo en el trabajo en equipo entre los docentes en la institución educativa				X		X		X		X		
			18. Los directivos lideran reuniones democráticas recogiendo los aportes de cada trabajador.				X		X		X		X		
		Motivación	19. Los directivos motivan a su personal a través de capacitaciones para mejorar su desempeño laboral.				X		X		X		X		
20. Los directivos motivan al personal asignando de manera adecuada las funciones al personal de acuerdo al dominio de sus capacidades.						X		X		X		X			
Efectividad		21. Los directivos demuestran eficacia y eficiencia en el uso de los recursos humanos, materiales y financieros de la institución educativa.				X		X		X		X			

desarrollo, motivación, efectividad y gestión del talento. (Goyal, 2013)		22. Los directivos dirigen un trabajo efectivo racionalizando recursos a fin de mejorar la calidad educativa de la institución educativa.				X		X		X		X		
	Gestión del talento	23. Los directivos gestionan el talento humano del personal a su cargo de acuerdo a sus capacidades.				X		X		X		X		
		24. Los directivos después de un monitoreo realizado realizan el acompañamiento profesional fomentando el desarrollo profesional del talento humano de cada uno de los trabajadores				X		X		X		X		



Mgtr. Bairum Bladimir Borja Cárdenas

FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Habilidades directivas y gestión del conocimiento de docentes de la Escuela de Educación Básica "Matilde Hidalgo de Procel" Ecuador, 2020

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<p>Gestión del conocimiento: Conjunto de habilidades y saberes que tiene una persona, en las escuelas, los docentes para promover otros conocimientos novedosos y poder aplicarlos en la solución de diferentes problemas, asimismo, lo clasifica en tres dimensiones: capital humano, capital estructural y capital relacional. (Díaz, 2004)</p>	<p>Capital humano El capital humano promueve el capital intelectual del cual se beneficia la institución educativa en la consecución de los propósitos propuestos a través de la referencia personal, comunicación y la motivación (Díaz, 2014)</p>	Referencia personal	1. En la Escuela, los directivos y docentes son un referente para los estudiantes.				X		X		X		X		
			2. En la Escuela, los directivos y los docentes son un referente para la comunidad.				X		X		X		X		
		Comunicación	3. Existe una comunicación fluida entre directivo – docente.				X		X		X		X		
			4. El director intercambia conocimientos a través de a comunicación asertiva con los docentes de la institución educativa.				X		X		X		X		
			5. Las opiniones comunicadas por los directivos y docentes son bien aceptadas por la comunidad educativa.				X		X		X		X		
		Motivación	6. El director es considerado como el mayor agente motivador de la I.E.				X		X		X		X		
			7. El director motiva para que los docentes participen activamente en todas las actividades pedagógicas organizadas por la Escuela				X		X		X		X		
			8. El director motiva para que los docentes se inscriban a cursos de capacitación y actualización				X		X		X		X		

<p>Capital estructural El capital estructural, se manifiesta a través de la experiencia institucional, consiste en el conocimiento que la entidad educativa consigue sistematizar, internalizar y explicitar a través de la implementación, organización, comunicación y conocimiento. (Díaz, 2014)</p>	Implementación	9. La Escuela implementa frecuentemente, información bibliográfica (revistas, libros, videos, etc.)				X		X		X		X		
		10. La Escuela implementa de manera frecuente reuniones de coordinación en busca de la mejora del trabajo pedagógico.				X		X		X		X		
	Organización	11. La Escuela frecuentemente, organiza equipos de trabajo para el desarrollo del trabajo pedagógico				X		X		X		X		
		12. La Escuela cumple sus objetivos y alcanza sus metas de manera organizada				X		X		X		X		
	Comunicación	13. Los directivos y docentes se comunican de forma en las reuniones colegiadas de acuerdo, a niveles, grados y asignaturas				X		X		X		X		
		14. Los directivos comunican de manera oportuna los monitoreos, acompañamientos y entrenamiento de su personal docente como administrativo				X		X		X		X		
	Conocimiento	15. Los directivos fomentan la adquisición de nuevos conocimientos en su personal docente y administrativo				X		X		X		X		
		16. Los docentes están dispuestos asimilar nuevos conocimientos en las diferentes reuniones de trabajo				X		X		X		X		
	<p>Capital relacional Es el conjunto de relaciones de la institución educativa que mantienen la organización educativa tanto con la comunidad interna y externa donde se generan las alianzas estratégicas mediante la cooperación institucional, el intercambio de experiencias y la innovación las cuales fortalecen el desarrollo organizacional. (Díaz, 2014)</p>	Cooperación institucional	17. La Escuela recurre a distintas formas de cooperación con otras instituciones para adquirir material didáctico.				X		X		X		X	
			18. La Escuela recurre a distintas formas de cooperación con otras instituciones para adquirir recursos tecnológicos para los laboratorios, aulas digitales.				X		X		X		X	
		Intercambio de experiencias	19. La Escuela promueve el intercambio de experiencias educativas con otras entidades similares				X		X		X		X	
			20. Los docentes y administrativos de la Escuela intercambian experiencias para mejorar los aprendizajes de los estudiantes											
Innovación	21. La Escuela promueve que los docentes nuevos compartan sus conocimientos				X		X		X		X			

			innovadores actualizados con los docentes de amplia trayectoria											
			22. La Escuela promueve que los docentes de amplia trayectoria compartan sus experiencias laborales innovadoras con los docentes nuevos			X		X		X		X		
			23. Los nuevos docentes constituyen una fuente de conocimientos innovadores para la Escuela			X		X		X		X		
			24. La escuela fomenta la participación en concurso innovadores para promover las prácticas docentes exitosas			X		X		X		X		



Mgtr. Bairum Bladimir Borja Cárdenas

FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre gestión del conocimiento

OBJETIVO: Valorar el instrumento para realizar el cuestionario gestión de conocimiento

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica "Matilde Hidalgo de Procel" Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Master: Borja Bladimir Bairum

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mgtr en Gerencia Educativa

VALORACIÓN:

Regular	Bueno	Muy bueno
	(65 - 78)	



Mgtr. Bairum Bladimir Borja Cárdenas

FIRMA

Habilidades interpersonales	Comunicación	Los directivos se comunican en forma afectiva, clara y precisa con los miembros de la institución educativa				X		X		X		X			
		Los directivos se comunican empáticamente con los docentes tratando de tener un trato amable, justo e imparcial				X		X		X		X			
		Cooperación	Los directivos ofrecen sus conocimientos cooperando con la mejora de la calidad profesional de los docentes, de manera desinteresada.				X		X		X		X		
			Los directivos promueven actividades integradoras a través de la cooperación de todos los actores educativos para mejorar las relaciones interpersonales con los miembros de la institución educativa.				X		X		X		X		
		Asertividad	Los directivos influyen de manera asertiva sobre los docentes para lograr los objetivos planteados				X		X		X		X		
			Los directivos actúan de forma asertiva frente a los conflictos de intereses promovidos por un grupo de docentes				X		X		X		X		
	Negociación	Los directivos enfrentan los problemas al interior de la institución educativa con actitudes negociadoras de mesura, equilibrio y sentido de justicia.				X		X		X		X			
		Los directivos son buenos árbitros negociando los problemas entre ambos grupos donde no hay perdedores, indicando que los ganadores son los estudiantes porque ellos observan las buenas relaciones entre el equipo docente.				X		X		X		X			
	Habilidades de dirección	Liderazgo	Los directivos fomentan liderazgo en el trabajo en equipo entre los docentes en la institución educativa				X		X		X		X		
			Los directivos lideran reuniones democráticas recogiendo los aportes de cada trabajador.				X		X		X		X		
		Motivación	Los directivos motivan a su personal a través de capacitaciones para mejorar su desempeño laboral.				X		X		X		X		
			Los directivos motivan al personal asignando de manera adecuada las funciones al personal de acuerdo al dominio de sus capacidades.				X		X		X		X		
Efectividad		Los directivos demuestran eficacia y eficiencia en el uso de los recursos				X		X		X		X			

		humanos, materiales y financieros de la institución educativa.											
		Los directivos dirigen un trabajo efectivo racionalizando recursos a fin de mejorar la calidad educativa de la institución educativa.			X		X		X		X		
	Gestión del talento	Los directivos gestionan el talento humano del personal a su cargo de acuerdo a sus capacidades.			X		X		X		X		
		Los directivos después de un monitoreo realizado realizan el acompañamiento profesional fomentando el desarrollo profesional del talento humano de cada uno de los trabajadores			X		X		X		X		



Dr. EDILBERTO CALLE PEÑA
FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Habilidades directivas y gestión del conocimiento de docentes de la Escuela de Educación Básica "Matilde Hidalgo de Procel" Ecuador, 2020

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA			Criterios de evaluación						Observaciones y/o recomendaciones			
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	
Habilidades directivas: Conjunto de conocimientos en la transformación de acciones laborales de los trabajadores garantizando su bienestar y motivación, coadyuvando en los trabajadores compromiso, responsabilidad e identidad con la institución, asimismo establece tres dimensiones: habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades de dirección (Goyal, 2013)	Habilidades personales	Desarrollo personal	Los directivos poseen conocimientos y capacidades de desarrollo personal de los docentes y administrativos para determinar las funciones y asignaciones laborales.				X		X		X		X			
			Los directivos gestionan el talento humano de acuerdo al desarrollo personal de los docentes y administrativos.				X		X		X		X			
		Gestión de emociones	Los directivos gestionan sus emociones de manera adecuada para fortalecer el desempeño laboral en los docentes y administrativos.				X		X		X		X			
			Los directivos controlan de forma adecuada sus emociones en las reuniones de trabajo con el personal docente y administrativo				X		X		X		X			
		Toma de decisiones	Los directivos toman decisiones acertadas al momento del resolver una determinada situación.				X		X		X		X			
			Los directivos ante un conflicto de intereses, toman decisiones satisfactorias para ambos lados.				X		X		X		X			
		Resolución de conflictos.	Los directivos demuestran habilidades personales en la mediación de los conflictos.				X		X		X		X			
			Los directivos ante los conflictos generados, son buenos árbitros y proponen que ambas partes en conflicto asuman compromiso de mejora.				X		X		X		X			

Activar Windows
Ir a Configuración de PC ;

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre habilidades directivas

OBJETIVO: Determinar el nivel de habilidades directivas

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica “Matilde Hidalgo de Procel” Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Edilberto Calle Peña

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Bajo	Deficiente
	(65 – 78)			



Dr. EDILBERTO CALLE PEÑA
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Habilidades directivas y gestión del conocimiento de docentes de la Escuela de Educación Básica "Matilde Hidalgo de Procel" Ecuador, 2020

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA			Criterios de evaluación						Observaciones y/o recomendaciones		
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Gestión del conocimiento: Conjunto de habilidades y saberes que tiene una persona, en las escuelas, los docentes para promover otros conocimientos novedosos y poder aplicarlos en la solución de diferentes problemas, asimismo, lo clasifica en tres dimensiones: capital humano, capital estructural y capital relacional. (Díaz, 2004)	Capital humano	Referencia personal	En la Escuela, los directivos y docentes son un referente para los estudiantes.				X		X		X		X		
			En la Escuela, los directivos y los docentes son un referente para la comunidad.				X		X		X		X		
		Comunicación	Existe una comunicación fluida entre directivo – docente.				X		X		X		X		
			El director intercambia conocimientos a través de a comunicación asertiva con los docentes de la institución educativa.				X		X		X		X		
			Las opiniones comunicadas por los directivos y docentes son bien aceptadas por la comunidad educativa.				X		X		X		X		
		Motivación	El director es considerado como el mayor agente motivador de la I.E.				X		X		X		X		
			El director motiva para que los docentes participen activamente en todas las actividades pedagógicas organizadas por la Escuela				X		X		X		X		
			El director motiva para que los docentes se inscriban a cursos de capacitación y actualización				X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre gestión del conocimiento

OBJETIVO: Determinar el nivel de gestión del conocimiento

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica "Matilde Hidalgo de Procel" Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Edilberto Calle Peña

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Bajo	Deficiente
	(65 - 78)			



Dr. EDILBERTO CALLE PEÑA
FIRMA DEL EVALUADOR

		Innovación	La Escuela promueve que los docentes nuevos compartan sus conocimientos innovadores actualizados con los docentes de amplia trayectoria				X		X		X		X		
			La Escuela promueve que los docentes de amplia trayectoria compartan sus experiencias laborales innovadoras con los docentes nuevos				X		X		X		X		
			Los nuevos docentes constituyen una fuente de conocimientos innovadores para la Escuela				X		X		X		X		
			La escuela fomenta la participación en concurso innovadores para promover las prácticas docentes exitosas				X		X		X		X		



Dr. EDILBERTO CALLE PEÑA
FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Habilidades directivas y gestión del conocimiento de docentes de la Escuela de Educación Básica "Matilde Hidalgo de Procel" Ecuador, 2020

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA			Criterios de evaluación						Observaciones y/o recomendaciones		
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Habilidades directivas: Conjunto de conocimientos en la transformación de acciones laborales de los trabajadores garantizando su bienestar y motivación, coadyuvando en los trabajadores compromiso, responsabilidad e identidad con la institución, asimismo establece tres dimensiones: habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades de dirección (Goyal, 2013)	Habilidades personales Está conformada por una serie de habilidades que están referidas a la propia persona, esta dimensión es considerada como la más fundamental, esta es la base del comportamiento profesional en la institución. En esta dimensión se encuentran las siguientes habilidades: Desarrollo personal, gestión de emociones, toma de decisiones y resolución de conflictos (Goyal, 2013)	Desarrollo personal	1. Los directivos poseen conocimientos y capacidades de desarrollo personal de los docentes y administrativos para determinar las funciones y asignaciones laborales.					X		X		X			
			2. Los directivos gestionan el talento humano de acuerdo al desarrollo personal de los docentes y administrativos.			X		X		X		X			
		Gestión de emociones	3. Los directivos gestionan sus emociones de manera adecuada para fortalecer el desempeño laboral en los docentes y administrativos.					X		X		X			
			4. Los directivos controlan de forma adecuada sus emociones en las reuniones de trabajo con el personal docente y administrativo					X		X		X			
		Toma de decisiones	5. Los directivos toman decisiones acertadas al momento del resolver una determinada situación.					X		X		X			
			6. Los directivos ante un conflicto de intereses, toman decisiones satisfactorias para ambos lados.					X		X		X			
		Resolución de conflictos.	7. Los directivos demuestran habilidades personales en la mediación de los conflictos.					X		X		X			
			8. Los directivos ante los conflictos generados, son buenos árbitros y propones que ambas partes en conflicto asuman compromiso de mejora.					X		X		X			
		Habilidades interpersonales	Comunicación	9. Los directivos se comunican en forma afectiva, clara y precisa con los miembros de la institución educativa	X			X		X		X			

En la dimensión habilidades interpersonales, también se le considera habilidades sociales, la cual está determinada por la calidad de habilidades personales. En esta dimensión se encuentran las habilidades sociales teniendo como denominador común la relación con las demás personas a través de la comunicación, cooperación, asertividad y negociación. (Goyal, 2013)		10. Los directivos se comunican empáticamente con los docentes tratando de tener un trato amable, justo e imparcial							X		X		
	Cooperación	11. Los directivos ofrecen sus conocimientos cooperando con la mejora de la calidad profesional de los docentes, de manera desinteresada.							X		X		
		12. Los directivos promueven actividades integradoras a través de la cooperación de todos los actores educativos para mejorar las relaciones interpersonales con los miembros de la institución educativa.					X		X		X		
	Asertividad	13. Los directivos influyen de manera asertiva sobre los docentes para lograr los objetivos planteados							X		X		
		14. Los directivos actúan de forma asertiva frente a los conflictos de intereses promocionados por un grupo de docentes					X		X		X		
	Negociación	15. Los directivos enfrentan los problemas al interior de la institución educativa con actitudes negociadoras de mesura, equilibrio y sentido de justicia.							X		X		
16. Los directivos son buenos árbitros negociando los problemas entre ambos grupos donde no hay perdedores, indicando que los ganadores son los estudiantes porque ellos observan las buenas relaciones entre el equipo docente.						X		X		X			
Habilidades de dirección Habilidades ejercidas por los directores o rectores quienes dirigen, coordinan y lideran persona, es el despliegue de una serie de habilidades que se apoyan en las dimensiones anteriores personales y sociales. Las habilidades de dirección consisten en las relaciones con los trabajadores. En esta dimensión están las habilidades de liderazgo,	Liderazgo	17. Los directivos fomentan liderazgo en el trabajo en equipo entre los docentes en la institución educativa			X			X		X			
		18. Los directivos lideran reuniones democráticas recogiendo los aportes de cada trabajador.				X		X		X			
	Motivación	19. Los directivos motivan a su personal a través de capacitaciones para mejorar su desempeño laboral.			X			X		X			
		20. Los directivos motivan al personal asignando de manera adecuada las funciones al personal de acuerdo al dominio de sus capacidades.				X		X		X			
	Efectividad	21. Los directivos demuestran eficacia y eficiencia en el uso de los recursos humanos, materiales y financieros de la institución educativa.			X		X		X		X		

desarrollo, motivación, efectividad y gestión del talento. (Goyal, 2013)		22. Los directivos dirigen un trabajo efectivo racionalizando recursos a fin de mejorar la calidad educativa de la institución educativa.				X		X		X		X		
	Gestión del talento	23. Los directivos gestionan el talento humano del personal a su cargo de acuerdo a sus capacidades.				X		X		X		X		
		24. Los directivos después de un monitoreo realizado realizan el acompañamiento profesional fomentando el desarrollo profesional del talento humano de cada uno de los trabajadores				X		X		X		X		



Dr. Hildégardo Oelides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre habilidades directivas

OBJETIVO: Valorar el instrumento para realizar el cuestionario de habilidades directivas

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica "Matilde Hidalgo de Procel" Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
-----------	------------------	---------



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: Habilidades directivas y gestión del conocimiento de docentes de la Escuela de Educación Básica "Matilde Hidalgo de Procel" Ecuador, 2020

VARIABLE	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA			Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
<p>Gestión del conocimiento: Conjunto de habilidades y saberes que tiene una persona, en las escuelas, los docentes para promover otros conocimientos, novedades y poder aplicarlos en la solución de diferentes problemas, asimismo, lo clasifica en tres dimensiones: capital humano, capital estructural y capital relacional. (Díaz, 2004)</p>	Capital humano El capital humano promueve el capital intelectual del cual se beneficia la institución educativa en la consecución de los propósitos propuestos a través de la referencia personal, comunicación y la motivación (Díaz, 2014)	Referencia personal	1. En la Escuela, los directivos y docentes son un referente para los estudiantes.				X		X		X		X			
			2. En la Escuela, los directivos y los docentes son un referente para la comunidad.				X		X		X		X			
		Comunicación	3. Existe una comunicación fluida entre directivo – docente.				X		X		X		X			
			4. El director intercambia conocimientos a través de a comunicación asertiva con los docentes de la institución educativa.				X		X		X		X			
			5. Las opiniones comunicadas por los directivos y docentes son bien aceptadas por la comunidad educativa.				X		X		X		X			
		Motivación	6. El director es considerado como el mayor agente motivador de la I.E.				X		X		X		X			
			7. El director motiva para que los docentes participen activamente en todas las actividades pedagógicas organizadas por la Escuela				X		X		X		X			
			8. El director motiva para que los docentes se inscriban a cursos de capacitación y actualización				X		X		X		X			
		Capital estructural El capital estructural, se manifiesta a través de la	Implementación	9. La Escuela implementa frecuentemente, información bibliográfica (revistas, libros, videos, etc.)				X		X		X		X		

<p>experiencia institucional, consiste en el conocimiento que la entidad educativa consigue sistematizar, internalizar y explicitar a través de la implementación, organización, comunicación y conocimiento. (Díaz, 2014)</p>	<p>Organización</p>	10. La Escuela implementa de manera frecuente reuniones de coordinación en busca de la mejora del trabajo pedagógico.				X		X		X					
		11. La Escuela frecuentemente, organiza equipos de trabajo para el desarrollo del trabajo pedagógico				X		X		X					
		12. La Escuela cumple sus objetivos y alcanza sus metas de manera organizada				X		X		X					
		<p>Comunicación</p>	13. Los directivos y docentes se comunican de forma en las reuniones colegiadas de acuerdo, a niveles, grados y asignaturas				X		X		X				
			14. Los directivos comunican de manera oportuna los monitoreos, acompañamientos y entrenamiento de su personal docente como administrativo				X		X		X				
		<p>Conocimiento</p>	15. Los directivos fomentan la adquisición de nuevos conocimientos en su personal docente y administrativo				X		X		X				
	16. Los docentes están dispuestos asimilar nuevos conocimientos en las diferentes reuniones de trabajo					X		X		X					
	<p>Capital relacional Es el conjunto de relaciones de la institución educativa que mantienen la organización educativa tanto con la comunidad interna y externa donde se generan las alianzas estratégicas mediante la cooperación institucional, el intercambio de experiencias y la innovación las cuales fortalecen el desarrollo organizacional. (Díaz, 2014)</p>	<p>Cooperación institucional</p>	17. La Escuela recurre a distintas formas de cooperación con otras instituciones para adquirir material didáctico.				X		X		X				
			18. La Escuela recurre a distintas formas de cooperación con otras instituciones para adquirir recursos tecnológicos para los laboratorios, aulas digitales.				X		X		X				
		<p>Intercambio de experiencias</p>	19. La Escuela promueve el intercambio de experiencias educativas con otras entidades similares				X		X		X				
			20. Los docentes y administrativos de la Escuela intercambian experiencias para mejorar los aprendizajes de los estudiantes												
		<p>Innovación</p>	21. La Escuela promueve que los docentes nuevos compartan sus conocimientos innovadores actualizados con los docentes de amplia trayectoria				X		X		X				
22. La Escuela promueve que los docentes de amplia trayectoria compartan sus						X		X		X					

		experiencias laborales innovadoras con los docentes nuevos											
		23. Los nuevos docentes constituyen una fuente de conocimientos innovadores para la Escuela			X		X		X		X		
		24. La escuela fomenta la participación en concurso innovadores para promover las prácticas docentes exitosas			X		X		X		X		



.....
Dr. Hildegardo Oelides Tamariz Nunjar
Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre gestión del conocimiento

OBJETIVO: Valorar el instrumento para realizar el cuestionario gestión de conocimiento

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela de Educación Básica "Matilde Hidalgo de Procel" Ecuador

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
-----------	------------------	---------



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

Anexo 4: Matriz de Operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Habilidades directivas	Conjunto de conocimientos en la transformación de acciones laborales de los trabajadores garantizando su bienestar y motivación, coadyuvando en los trabajadores compromiso, responsabilidad e identidad con la	Acciones laborales manifestadas en el fortalecimiento de las habilidades directivas en la Escuela de Educación Básica "Matilde Hidalgo de Procel", Ecuador, a través de un cuestionario de 24 ítems, que serán respondidos a través	Habilidades personales Está conformada por una serie de habilidades que están referidas a la propia persona, esta dimensión es considerada como la más fundamental, esta es la base del comportamiento profesional en la institución, En esta dimensión se encuentran las siguientes habilidades: Desarrollo personal, gestión de emociones, toma de decisiones y resolución de conflictos (Goyal, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal • Gestión de emociones • Toma de decisiones • Resolución de conflictos 	Ordinal

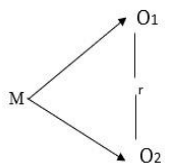
	<p>institución, asimismo establece tres dimensiones: habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades de dirección (Goyal, 2013)</p>	<p>de las alternativas de respuestas: siempre, a veces y nunca.</p>	<p>Habilidades interpersonales</p> <p>En la dimensión habilidades interpersonales, también se le considera habilidades sociales, la cual está determinada por la calidad de habilidades personales. En esta dimensión se encuentran las habilidades sociales teniendo como denominador común la relación con las demás personas a través de la comunicación, cooperación, asertividad y negociación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Cooperación • Asertividad • Negociación 	
			<p>Habilidades de dirección.</p> <p>Habilidades ejercidas por los directores o rectores quienes dirigen, coordinan y lideran persona, es el despliegue de una serie de habilidades que se apoyan en las dimensiones anteriores personales y sociales. Las habilidades de dirección consisten en las relaciones con los</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Motivación • Efectividad • Gestión del talento. 	

			trabajadores. En esta dimensión están las habilidades de liderazgo, desarrollo, motivación, efectividad y gestión del talento		
Gestión del conocimiento	<p>Conjunto de habilidades y saberes que tiene una persona, en las escuelas, los docentes para promover otros conocimientos novedosos y poder aplicarlos en la solución de diferentes problemas.</p> <p>asimismo, lo clasifica en tres dimensiones: capital humano, capital estructural y capital</p>	<p>Conjunto de habilidades y saberes en el fortalecimiento de la gestión del conocimiento demostradas por los docentes en la Escuela de Educación Básica "Matilde Hidalgo de Procel", Ecuador,</p> <p>a través de un cuestionario de 24 ítems, que serán respondidos a través de las alternativas de respuestas: siempre, a veces y nunca.</p>	<p>Capital humano</p> <p>El capital humano promueve el capital intelectual del cual se beneficia la institución educativa en la consecución de los propósitos propuestos a través de la referencia personal, comunicación y la motivación (Díaz, 2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Referencia personal • Comunicación • Motivación 	Ordinal
			<p>Capital estructural</p> <p>El capital estructural, se manifiesta a través de la experiencia institucional, consiste en el conocimiento que la entidad educativa consigue sistematizar, internalizar y explicitar a través de la implementación,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación • Organización • Comunicación • Conocimiento 	

	relacional.(Díaz, 2004)		organización, comunicación y conocimiento. (Díaz, 2014)		
			<p>Capital relacional</p> <p>Es el conjunto de relaciones de la institución educativa que mantienen la organización educativa tanto con la comunidad interna y externa donde se generan las alianzas estratégicas mediante la cooperación institucional, el intercambio de experiencias y la innovación las cuales fortalecen el desarrollo organizacional. (Díaz, 2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación institucional • Intercambio de experiencias • Innovación 	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

<p>Título: Habilidades directivas y gestión del conocimiento de docentes de la Escuela de Educación Básica “Matilde Hidalgo de Procel”, Ecuador, 2020</p> <p>Autora: Aricela Alejandrina Miranda Torres</p>			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades directivas y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel”, Ecuador, 2020</p>	<p>Objetivos general</p> <p>Determinar la relación de las habilidades directivas y gestión del conocimiento de los docentes de la Escuela de Educación básica “Matilde hidalgo de Procel”, Ecuador, 2020</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre las habilidades directivas y gestión del conocimiento de los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel”, Ecuador, 2020</p>	<p>MÉTODO:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>No experimental</p>
<p>Problema específicos</p> <p>1.-¿Cuál es la relación entre la dimensión habilidades personales y gestión del conociendo en los docentes de la Escuela de</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>1.-¿Determinar la relación entre dimensión habilidades personales y gestión del conocimiento de los docentes</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>1.- ¿Existe la relación entre dimensión habilidades personales y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela</p>	<p>DISEÑO:</p> <p>Correlacional asociativo</p>

<p>educación básica “Matilde hidalgo de Procel” Ecuador, 2020</p> <p>2.-¿Cuál es la relación entre la dimensión habilidades interpersonales y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel” Ecuador, 2020</p> <p>3.-¿Cuál es la relación entre la dimensión habilidades de de dirección y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel” Ecuador, 2020</p>	<p>de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel”</p> <p>2.¿ Determinar la relación entre dimensión habilidades interpersonal y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela Básica de educación básica “Matilde hidalgo de Procel”</p> <p>3.-¿Determinar la relación entre dimensión habilidades de dirección y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel”</p>	<p>de educación básica “Matilde hidalgo de Procel” Ecuador, 2020.</p> <p>2.- ¿Existe relación entre dimensión habilidades interpersonales y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de educación básica “Matilde hidalgo de Procel” Ecuador ,2020.</p> <p>3.-¿Existe relación entre dimensión habilidades de dirección y gestión del conocimiento en los docentes de la Escuela de Educación básica “Matilde hidalgo de Procel” Ecuador, 2020</p>	<div style="text-align: right;">  </div> <p>Esquema:</p> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O₁ = Habilidades directivas</p> <p>O₂ = Gestión del conocimiento</p> <p>r = Relación</p> <p>Población – Muestra</p> <p>Escuela de Educación Básica “Matilde Hidalgo de Procel” Ecuador</p>
---	--	--	---

			<p>Muestreo</p> <p>No probabilístico</p> <p>TÉCNICA:</p> <p>Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario</p> <p>V1 = : Habilidades directivasítems</p> <p>V2 = Gestión del conocimiento: ítems</p>
--	--	--	--

MATRIZ DE ITEMS

TÍTULO: Habilidades directivas y gestión del conocimiento de docentes de la Escuela de Educación Básica “Matilde Hidalgo de Procel” Ecuador, 2020

V1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
HABILIDADES DIRECTIVAS	Conjunto de conocimientos en la transformación de acciones laborales de los trabajadores garantizando su bienestar y motivación, coadyuvando en los trabajadores compromiso, responsabilidad e identidad con la institución, asimismo establece	Habilidades personales Está conformada por una serie de habilidades que están referidas a la propia persona, esta dimensión es considerada como la más fundamental, esta es la base del comportamiento profesional en la institución, En esta dimensión se encuentran las siguientes habilidades: Desarrollo personal, gestión de emociones,	Desarrollo personal	Los directivos poseen conocimientos y capacidades de desarrollo personal de los docentes y administrativos para determinar las funciones y asignaciones laborales.	Escala ordinal Siempre A veces Nunca
				Los directivos gestionan el talento humano de acuerdo al desarrollo personal de los docentes y administrativos.	
			Gestión de emociones	Los directivos gestionan sus emociones de manera adecuada para fortalecer el desempeño laboral en los docentes y administrativos.	
				Los directivos controlan de forma adecuada sus emociones en las reuniones de trabajo con el personal docente y administrativo	
Toma de decisiones	Los directivos toman decisiones acertadas al momento del resolver una determinada situación.				

				Los directivos ante un conflicto de intereses, toman decisiones satisfactorias para ambos lados.	
tres dimensiones: habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades de dirección (Goyal, 2013)	toma de decisiones y resolución de conflictos (Goyal, 2013)	Resolución de conflictos.	Los directivos demuestran habilidades personales en la mediación de los conflictos.		
			Los directivos ante los conflictos generados, son buenos árbitros y proponen que ambas partes en conflicto asuman compromiso de mejora.		
	Habilidades interpersonales En la dimensión habilidades interpersonales, también se le considera habilidades sociales, la cual está determinada por la calidad de habilidades personales. En esta dimensión se encuentran las habilidades sociales teniendo como denominador común la	Comunicación	Los directivos se comunican en forma afectiva, clara y precisa con los miembros de la institución educativa		
			Los directivos se comunican empáticamente con los docentes tratando de tener un trato amable, justo e imparcial		
		Cooperación	Los directivos ofrecen sus conocimientos cooperando con la mejora de la calidad profesional de los docentes, de manera desinteresada.		
			Los directivos promueven actividades integradoras a través de la cooperación de todos los actores educativos para mejorar las relaciones interpersonales con los miembros de la institución educativa.		

			Asertividad	Los directivos influyen de manera asertiva sobre los docentes para lograr los objetivos planteados
		relación con las demás personas a través de la comunicación, cooperación, asertividad y negociación		Los directivos actúan de forma asertiva frente a los conflictos de intereses promocionados por un grupo de docentes
			Negociación	Los directivos enfrentan los problemas al interior de la institución educativa con actitudes negociadoras de mesura, equilibrio y sentido de justicia.
				Los directivos son buenos árbitros negociando los problemas entre ambos grupos donde no hay perdedores, indicando que los ganadores son los estudiantes porque ellos observan las buenas relaciones entre el equipo docente.
		Habilidades de dirección	Liderazgo	Los directivos fomentan liderazgo en el trabajo en equipo entre los docentes en la institución educativa
		Habilidades ejercidas por los directores o rectores quienes dirigen, coordinan y lideran persona, es el despliegue de una serie de habilidades que se apoyan en las dimensiones anteriores		Los directivos lideran reuniones democráticas recogiendo los aportes de cada trabajador.
			Motivación	Los directivos motivan a su personal a través de capacitaciones para mejorar su desempeño laboral.
				Los directivos motivan al personal asignando de manera adecuada las funciones al personal de acuerdo al dominio de sus capacidades.

		personales y sociales. Las habilidades de dirección consisten en las relaciones con los trabajadores. En esta dimensión están las habilidades de liderazgo, desarrollo, motivación, efectividad y gestión del talento	Efectividad	Los directivos demuestran eficacia y eficiencia en el uso de los recursos humanos, materiales y financieros de la institución educativa.	
				Los directivos dirigen un trabajo efectivo racionalizando recursos a fin de mejorar la calidad educativa de la institución educativa.	
			Gestión del talento	Los directivos gestionan el talento humano del personal a su cargo de acuerdo a sus capacidades.	
				Los directivos después de un monitoreo realizado realizan el acompañamiento profesional fomentando el desarrollo profesional del talento humano de cada uno de los trabajadores	

MATRIZ DE ITEMS

TÍTULO: Habilidades directivas y gestión del conocimiento de docentes de la Escuela de Educación Básica “Matilde Hidalgo de Procel” Ecuador, 2020

V2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION DEL CONOCIMIENTO	Conjunto de habilidades y saberes que tiene una persona, en las escuelas, los docentes para promover otros conocimientos novedosos y poder aplicarlos en la solución de diferentes problemas. asimismo, lo clasifica en tres dimensiones: capital humano, capital estructural y capital relacional.(Díaz, 2004)	Capital humano El capital humano promueve el capital intelectual del cual se beneficia la institución educativa en la consecución de los propósitos propuestos a través de la referencia personal, comunicación y la motivación (Díaz, 2014)	Referencia personal	En la Escuela, los directivos y docentes son un referente para los estudiantes	Escala ordinal Siempre A veces Nunca
				En la Escuela, los directivos y los docentes son un referente para la comunidad	
			Comunicación	Existe una comunicación fluida entre directivo – docente	
				El director intercambia conocimientos a través de a comunicación asertiva con los docentes de la institución educativa	
				Las opiniones comunicadas por los I directivos y docentes son bien aceptadas por la comunidad educativa	
			Motivación	El director es considerado como el mayor agente motivador de la I.E.	

				El director motiva para que los docentes participen activamente en todas las actividades pedagógicas organizadas por la Escuela	
				El director motiva para que los docentes se inscriban a cursos de capacitación y actualización	
		<p>Capital estructural</p> <p>El capital estructural, se manifiesta a través de la experiencia institucional, consiste en el conocimiento que la entidad educativa consigue sistematizar, internalizar y explicitar a través de la implementación, organización, comunicación y</p>	Implementación	La Escuela implementa frecuentemente, información bibliográfica (revistas, libros, videos, etc.)	
				La Escuela implementa de manera frecuente reuniones de coordinación en busca de la mejora del trabajo pedagógico.	
			Organización	La Escuela frecuentemente, organiza equipos de trabajo para el desarrollo del trabajo pedagógico	
				La Escuela cumple sus objetivos y alcanza sus metas de manera organizada	
			Comunicación	Los directivos y docentes se comunican de forma en las reuniones colegiadas de acuerdo, a niveles, grados y asignaturas.	

		conocimiento. (Díaz, 2014)		Los directivos comunican de manera oportuna los monitoreos, acompañamientos y entrenamiento de su personal docente como administrativo	
			Conocimiento	Los directivos fomentan la adquisición de nuevos conocimientos en su personal docente y administrativo	
				Los docentes están dispuestos a asimilar nuevos conocimientos en las diferentes reuniones de trabajo	
		Capital relacional	Cooperación institucional	La Escuela recurre a distintas formas de cooperación con otras instituciones para adquirir material didáctico.	
		Es el conjunto de relaciones de la institución educativa que mantienen la organización educativa tanto con la comunidad interna y externa donde se generan las alianzas estratégicas mediante la cooperación institucional, el intercambio de		La Escuela recurre a distintas formas de cooperación con otras instituciones para adquirir recursos tecnológicos para los laboratorios, aulas digitales.	
			Intercambio de experiencias	La Escuela promueve el intercambio de experiencias educativas con otras entidades similares	
				Los docentes y administrativos de la Escuela intercambian experiencias para mejorar los aprendizajes de los estudiantes	
		experiencias y la innovación las cuales fortalecen el	Innovación	La Escuela promueve que los docentes nuevos compartan sus conocimientos innovadores actualizados con los docentes de amplia trayectoria	

		<p>desarrollo organizacional. (Díaz, 2014)</p>		<p>La Escuela promueve que los docentes de amplia trayectoria compartan sus experiencias laborales innovadoras con los docentes nuevos</p> <p>Los nuevos docentes constituyen una fuente de conocimientos innovadores para la Escuela</p> <p>La escuela fomenta la participación en concurso innovadores para promover las prácticas docentes exitosas</p>	
--	--	--	--	--	--

Anexo 5: confiabilidad

V1: Habilidades Directivas																										
D1: Habilidades Personales									D2: Habilidades Interpersonales							D3: Habilidades de direccion							TOT			
ENCUESTADOS	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	13	22	23	24	AL
	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	67
	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	58
	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	58
	4	3	1	2	1	2	3	1	3	1	3	2	2	3	3	3	1	1	3	1	2	2	2	2	1	48
	5	3	1	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	1	2	46
	6	2	3	2	1	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	57
	7	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	66
	8	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	46
	9	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	1	3	54
	10	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	60
	11	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	60
	12	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	52
	13	3	3	3	1	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	61
	14	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	57
	15	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	67
VARIA	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	0,	48,1	
NZA	26	52	40	50	40	67	64	52	52	64	41	60	41	38	24	41	52	52	57	41	27	41	64	50	2	

V1: Habilidades Directivas	
ALFA DE CRONBACH	Nº DE ELEMENTOS
0,85	15

V2: Gestion del Conocimiento																									
D1: Capital Humano								D2: Capital Estructural								D3: Capital relacional								TOT	
ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	AL
1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
2	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	57
3	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	53
4	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	58
5	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	57
6	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	57
7	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	1	46
8	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	55
9	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	58
10	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	63
11	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	58
12	1	1	2	2	3	3	3	1	1	2	1	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	1	50
13	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	60
14	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	58
15	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	40
VARIA NZA	0, 64	0, 78	0, 52	0, 46	0, 41	0, 52	0, 54	0, 38	0, 55	0, 27	0, 60	0, 40	0, 27	0, 27	0, 50	0, 64	0,6 4	0, 38	0, 24	0, 26	0, 26	0, 27	0, 41	0, 55	46,7 8

V2: Gestion del Conocimiento	
ALFA DE CRONBACH	Nº DE ELEMENTOS
0,81	15

CURRICULUM VITAE

DATOS GENERALES:

APELLIDOS	:	Calle Peña
NOMBRES	:	Edilberto
FECHA DE NACIMIENTO	:	04 – 03 – 1962
LUGAR DE NACIMIENTO	:	Chulucanas
EDAD	:	57 años
DNI	:	03309386
ESTADO CIVIL	:	Casado
DIRECCIÓN ACTUAL	:	Mza. C-3 Lote 7 Calle Holanda A. H. Túpac Amaru I Etapa Piura
TELÉFONO	:	073 - 615400 Celular 073 – 950507229
CORREO ELECTRÓNICO	:	betocalle62@gmail.com



ESTUDIOS DE FORMACIÓN DOCENTE Y POSGRADO

BACHILLERATO

Grado de Bachiller en Educación. Universidad Marcelino Champagnat – Lima – Perú

TÍTULO PROFESIONAL

Licenciado en Educación en la especialidad de Ciencias Sociales y Ciencias Religiosas.

Universidad Marcelino Champagnat – Lima – Perú

ESTUDIOS DE POSTGRADO:

Grado Académico de Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

Universidad César Vallejo – Trujillo – Perú

Grado Académico de Doctor en Educación. Universidad César Vallejo – Trujillo – Perú

DIPLOMADOS EN EDUCACIÓN

- Diplomado en Alta Dirección y Gestión Educacional con una duración de 630 horas pedagógicas otorgado por la Universidad José Faustino Sánchez Carrión – Huacho de fecha 26 de Setiembre del 2006.
- Diplomado de Investigación Científica con una duración de 250 horas académicas otorgado por la Universidad César Vallejo – Piura de fecha 25 de Junio del 2009.
- Diplomado de Investigación en el Aula con una duración de 250 horas académicas otorgado por la Universidad César Vallejo – Piura de fecha 22 de setiembre del 2009.
- Diplomado en Responsabilidad Social otorgado por la Universidad de Oliva de España en convenio con la Universidad César Vallejo.

EXPERIENCIA LABORAL EN CARGOS DIRECTIVOS

- Subdirector de la I. E. "Magdalena Seminario de Llírod" de Piura, según R. D. R. 0670 del 01 de marzo del 2013 al 29 de marzo del 2015
- Director de la I. E. "Nuestra Señora de Fátima" de Piura, según R. D. R. N° 07058 del 09 – 06 – 2016 al 31 – 12 – 2015

- Director de la I. E. "Nuestra Señora de Fátima" de Piura, según R. D. R. N° 0040 del 02 – 01 – 2016 al 31 – 12 – 2016
- Subdirector designado de la I. E. N° 14079 "Divino Maestro" de Sechura, según R.D.R. N° 0332 del 26 – 01- 2017.

EXPERIENCIA LABORAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR

- Profesor actual de Postgrado en la Universidad César Vallejo de los cursos en Maestría de Educación: Planeamiento Estratégico, Diseño Curricular y Calidad Educativa, Diseño de Proyecto de Investigación, Responsabilidad Social e investigación, Habilidades directivas, Habilidades blandas y Demanda social y marketing educativo.
- Jurado de Tesis de Maestrías y doctorados en la Universidad César Vallejo – Piura

EXPERIENCIA EN EJECUCIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN PEDAGÓGICA E INSTITUCIONAL A NIVEL DEL MINEDU – PONENCIAS

- Coordinador Colegiado del Comité Impulsor de Proyectos de la Universidad Católica San Pablo – Región Piura en el periodo de enero a diciembre del 2007, según credencial de fecha enero 2007
- Certificado como organizador del Curso de Capacitación "Investigación en el Aula" desarrollado desde Junio 2010 hasta Octubre 2010 con una duración de 60 horas académicas ejecutado por la Escuela de Educación de la Universidad César Vallejo con fecha Noviembre 2010.
- Certificado por haber participado en calidad de EXPOSITOR, en el curso taller "Gestión Institucional y calidad educativa", dirigido a Directivos, Docentes y Administrativos del sector educación, realizado desde el 11 de julio a 07 de octubre del 2011, con un total de 200 horas pedagógicas, ejecutado por la Institución Educativa "Ignacio Escudero" de Chulucanas de fecha diciembre del 2011.
- Certificado de participación como conferencista magistral en el ciclo de simposios internacionales con el tema "El cuidado de la calidad en la educación inclusiva. Una responsabilidad compartida de la familia" en la Universidad Nacional de Guayaquil – Ecuador, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Carrera Educación Inicial, de fecha 11 de septiembre 2019.

Bairum Bladimir Borja Cárdenas

Celular 0993274570

bairumborcar@yahoo.com

CURRICULUM VITAE CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES

NACIONALIDAD : Ecuatoriana
FECHA DE NACIMIENTO : 04 de Junio de 1971
LUGAR DE NACIMIENTO : Milagro
CEDULA DE IDENTIDAD : 091358540-2
DIRECCION : Calles Paraguay y México



ESTUDIOS REALIZADOS

SUPERIOR : Universidad Estatal De Bolivar "UEB"
: Universidad Regional Autónoma Los Andes "UNIANDES"
POSTBACHILLERATO : Instituto Técnico Superior "República Federal De Alemania"
SECUNDARIA : Colegio Nacional "Técnico Milagro"
PRIMARIA : Escuela Fiscal N° 11 "Eugenio Espejo"

TITULOS OBTENIDOS

- Master En "Gerencia Educativa"
- Especialista En "Gestión Educativa"
- Licenciado en CC.EE. "Gerencia Educativa"

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Instructor SECAP **4 Años** (Ambato)
- Profesor del Colegio Técnico "Huasimpamba" **6 Años – 7 Meses**
- Profesor a Contrato del Colegio "Técnico Milagro" Periodos **2004 al 30/06/2006**
- Profesor con Nombramiento Accidental del Colegio "Técnico Milagro" **03 - 07 - 2006 al 31- 03 - 2009.**
- Profesor del Colegio Fiscal Abdón Calderón Muñoz **01/05/ 2009 al 31/01/ 2014**
- Profesor de la U.E. 17 de Septiembre **01/ 02/2014 al 11/06/2018**

CURSOS REALIZADOS

CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA

- Supervisión Y Auditoria Operativa
- Introducción a las TIC aplicadas a la educación
- Pensamiento Crítico (RIED)
- Herramientas Para El Aula
- Sensibilización En Discapacidades
- Actualización Curricular 2016
- III Congreso Internacional UNAE
- Programa De Formación Propedéutica

CARGO DESEMPEÑADO

- Vicerrector del Colegio Técnico "Huasimpamba" Periodo 1999-2001 (2 Años)
- Rector del U.E. PCEL Jaime Roldos Aguilera Periodo 2016-2017 – 2017 - 2018

TRABAJO ACTUAL

- **DIRECTOR**
ESCUELA DE EDUCACIÓN BASICA "17 DE SEPTIEMBRE"
Desde 1/06/2018 hasta la presente fecha

Anexo 6: Base de datos

HABILIDADES DIRECTIVAS																															
N.-	Habilidades Personales										Habilidades interpersonales										Habilidades Dirección								PROM. T		
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Suma	Prom.	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Suma	Prom.	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24		Suma	Prom.
1	2	2	1	2	1	2	1	1	12	2	1	2	2	2	2	1	2	1	13	2	2	2	2	2	1	2	1	1	13	2	2
2	1	2	1	1	2	1	2	2	12	2	1	1	1	2	1	1	1	2	10	1	1	1	2	1	1	2	2	11	1	1	
3	2	1	1	2	1	1	2	1	11	1	1	2	2	2	2	1	2	1	13	2	1	2	2	2	1	2	1	1	12	2	2
4	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	2	3	3	2	2	3	2	3	20	3	3	3	3	2	3	2	3	3	22	3	3
5	2	2	1	1	2	2	1	2	13	2	2	3	3	2	2	1	2	1	16	2	3	2	2	2	3	1	2	1	16	2	2
6	2	2	1	2	1	1	1	2	12	2	1	2	1	2	1	2	1	1	11	1	3	1	2	1	2	1	2	2	14	2	2
7	2	1	2	1	2	3	2	2	15	2	1	1	1	2	2	1	1	2	11	1	1	1	1	1	2	2	1	1	10	1	2
8	1	2	1	2	2	1	2	2	13	2	2	1	2	1	2	3	2	2	15	2	1	2	2	2	1	2	1	2	13	2	2
9	1	2	2	2	1	2	3	2	15	2	1	2	2	1	1	2	1	2	12	2	2	2	2	1	1	2	1	2	13	2	2
10	1	1	2	1	1	1	2	1	10	1	1	1	2	1	1	1	2	1	10	1	1	1	2	1	2	1	1	1	10	1	1
11	1	2	1	1	1	2	1	2	11	1	1	2	1	1	1	1	2	2	11	1	2	1	1	2	2	2	1	2	13	2	1
12	2	1	1	2	2	1	2	1	12	2	3	2	2	2	2	3	2	2	18	2	2	2	2	2	1	2	1	1	13	2	2
13	2	1	2	1	2	1	2	1	12	2	1	2	2	1	1	2	1	1	11	1	2	1	1	2	1	2	2	1	12	2	1
14	2	3	2	2	3	1	2	2	17	2	2	1	2	2	2	2	1	2	14	2	1	1	2	1	2	1	2	1	11	1	2
15	3	3	2	3	3	2	3	2	21	3	2	3	2	2	3	3	3	2	20	3	2	2	3	2	2	3	3	3	20	3	3
16	1	1	2	2	2	1	2	1	12	2	1	1	1	1	2	1	1	2	10	1	1	2	2	2	1	2	1	2	13	2	1
17	1	2	2	1	1	2	2	2	13	2	2	2	1	1	2	2	2	2	14	2	2	3	3	2	1	2	2	2	17	2	2

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

N.-	Capital Humano										Capital Estructural										Didactica Relacional										PROM. T
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Suma	Prom.	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Suma	Prom.	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Suma	Prom.	
1	2	2	1	1	2	1	1	2	12	2	3	2	2	2	1	2	2	1	15	2	2	3	1	2	1	1	2	2	14	2	2
2	1	1	2	1	2	2	1	2	12	2	2	1	1	2	1	2	2	2	4	1	1	1	2	2	1	2	1	2	4	1	1
3	3	3	2	3	2	3	2	3	21	3	3	3	3	2	2	2	3	3	9	1	2	3	3	2	3	2	3	3	10	1	2
4	1	2	2	1	2	1	1	2	12	2	2	3	2	2	1	1	2	1	14	2	1	2	2	2	1	2	1	1	12	2	2
5	2	1	3	2	1	2	1	1	13	2	2	2	1	2	1	1	1	2	12	2	1	2	1	1	1	2	1	2	11	1	2
6	1	1	2	3	3	2	3	2	17	2	1	1	1	1	2	2	1	2	11	1	1	2	1	1	2	1	1	2	11	1	2
7	1	2	1	2	1	2	2	2	13	2	1	1	2	2	2	1	2	2	13	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	0	1
8	2	3	2	3	3	2	2	3	20	3	2	2	3	3	2	3	3	3	21	3	2	3	2	3	2	3	3	3	21	3	3
9	2	2	2	1	2	1	1	2	13	2	2	1	2	2	1	1	2	1	12	2	2	1	1	1	2	1	1	2	11	1	2
10	2	1	2	1	1	1	2	1	11	1	2	2	1	1	1	2	2	1	12	2	2	2	1	1	1	2	1	2	12	2	1
11	2	1	3	2	2	3	2	3	18	2	2	2	3	2	2	3	2	2	18	2	3	1	2	2	3	3	3	2	19	2	2
12	1	1	1	2	1	2	1	2	11	1	2	1	1	2	1	2	2	1	12	2	1	2	1	2	1	2	2	1	12	2	1
13	3	2	3	2	2	2	3	2	19	2	3	3	2	2	2	1	2	3	18	2	2	3	3	2	2	3	1	2	18	2	2
14	2	3	2	2	3	2	3	3	20	3	2	3	3	2	2	3	2	3	20	3	2	3	2	3	3	3	2	3	21	3	3
15	2	3	1	1	2	2	1	1	13	2	2	1	1	2	2	1	1	1	11	1	1	2	1	1	1	1	2	1	10	1	1
16	2	3	3	2	2	3	2	3	20	3	2	2	2	2	1	1	2	3	15	2	1	2	2	2	2	2	1	2	14	2	2
17	1	1	1	1	2	1	2	2	11	1	1	2	1	1	2	2	1	2	12	2	2	1	2	1	2	1	2	2	13	2	2

Anexo 7: Evidencias en fotos

Tomando Encuestas

