



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA

Gestión del conocimiento en el trabajo colegiado de los docentes de
la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021

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

AUTORA:

Bocanegra Morales, Mirtha Betty (orcid.org/0000-0002-9730-5761)

ASESORA:

Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta (orcid.org/0000-0002-4526-2309)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por estar siempre guiando mis pasos, a mi esposo por su amor y apoyo incondicional en todo momento, a mis hermosas hijas por ser mi inspiración para seguir superándome.

Agradecimiento

A la universidad por brindarme la oportunidad de lograr obtener el grado de maestría.

Índice de contenidos

	Pg.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
Tipo y diseño de investigación	14
Operacionalización de variables	14
Población, muestra y muestreo	15
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
Procedimientos	18
Método de análisis de datos	19
Aspectos éticos.	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RRECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	48

Índice de tablas		Pg.
Tabla 1	Población de docentes de la red 02 UGEL 04 Comas	15
Tabla 2	Baremos de la variable gestión del conocimiento	17
Tabla 3	Baremos de la variable gestión del conocimiento	18
Tabla 4	Confiabilidad de los instrumentos	18
Tabla 5	Gestión del conocimiento	20
Tabla 6	Niveles de las dimensiones de gestión del conocimiento	21
Tabla 7	Niveles de trabajo colegiado	22
Tabla 8	Niveles de las dimensiones del trabajo colegiado	23
Tabla 9	Información de ajuste de modelo	24
Tabla 10	Bondad de ajuste para el modelo	24
Tabla 11	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis general	25
Tabla 12	Gestión del conocimiento en el trabajo colegiado	25
Tabla 13	Información de ajuste de modelo	26
Tabla 14	Bondad de ajuste para el modelo	27
Tabla 15	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1	27
Tabla 16	Gestión de conocimiento en relaciones interpersonales	28
Tabla 17	Información de ajuste de modelo	29
Tabla 18	Bondad de ajuste para el modelo	29
Tabla 19	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2	29
Tabla 20	Gestión del conocimiento en el trabajo colaborativo	30
Tabla 21	Información de ajuste de modelo	31
Tabla 22	Bondad de ajuste para el modelo	31
Tabla 23	Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3	32
Tabla 25	Gestión de conocimiento en el director como dinamizador de las actividades escolares	32

Índice de figuras

Pg.

Figura 1. Gestión del conocimiento	20
Figura 2. Dimensiones gestión del conocimiento	21
Figura 3. Niveles de trabajo colegiado	22
Figura 4. Niveles de las dimensiones del trabajo colegiado	23

Resumen

El objetivo general de la investigación fue establecer el cómo influye la gestión del conocimiento en el trabajo colegiado de los docentes de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021. La muestra estuvo compuesta por 120 docentes. El método empleado fue el hipotético-deductivo, el diseño fue el no experimental, correlacional causal, se desarrolló la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario diseñado en google formularios que se utilizó para recoger información de los docentes. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, siendo para la variable gestión del conocimiento de 0,935 y para la variable trabajo colegiado fue de 0,947. Para el análisis descriptivo se realizó tablas de distribución de frecuencias y el gráfico de barras. De acuerdo al estadístico regresión ordinal (R^2) se concluyó la incidencia del gestión del conocimiento en el trabajo colegiado de los docentes de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021. (Nagelkerke= 0,309). Esto confirmó la hipótesis y el objetivo general del estudio.

Palabras Clave: Gestión del conocimiento, trabajo colegiado, conocimiento organizativo.

Abstract

The general objective of the research was to establish how knowledge management influences the collegiate work of the teachers of the 02 UGEL 04 Comas-Lima network, 2021. The sample consisted of 120 teachers. The method used was hypothetical-deductive, the design was non-experimental, causal correlational, the survey technique was developed and the instrument was a questionnaire designed in google forms that was used to collect information from teachers. For the reliability of the instrument, Cronbach's alpha was used, with 0.935 for the knowledge management variable and 0.947 for the collegiate work variable. For the descriptive analysis, frequency distribution tables and the bar graph were made. According to the ordinal regression statistic (R^2), the incidence of knowledge management in the collegiate work of the teachers of the 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021 network was concluded (Nagelkerke = 0.396). This confirmed the hypothesis and the general objective of the study.

Keywords: Knowledge management, collegiate work, organizational knowledge.

I. INTRODUCCIÓN

En el plano universal, la gestión del conocer adolece de la adquisición de la información, almacenar el conocer y el trabajo en equipo; estos detalles no se observaron en forma eficiente en las organizaciones educativas del mundo (Sierra, 2016), la sociedad hoy en día ha ingresado en una nueva etapa de desarrollo en donde las exigencias necesitan maximizarse y las organizaciones deben contar con profesionales competentes y entrenados en gestionar los conocimientos (Lara, 2016).

En cuanto al trabajo colegiado debe realizarse en un ambiente de respeto a la diversidad buscando la colaboración para buscar la solución de problemas de carácter pedagógico que viene afectando a la organización (Soteno, Olin y Bernal, 2017). De aquí se infiere que el trabajo colegiado viene atravesando deficiencias en las organizaciones educativas, en donde se observan que los integrantes no practican una comunicación asertiva, tampoco practican el trabajo colaborativo y el director promueve escasamente los espacios de reflexión y finalmente se ha implementado en forma no adecuada en el interior de las organizaciones

En los países latinoamericanos, las políticas sobre gestión de conocimiento son deficientes debido a que no se orientan a la transformación de currículo, del ambiente físico, a las herramientas tecnológicas y a la innovación de los recursos de la pedagogía con el objetivo de brindar un servicio de educación de alta calidad (Calvo, 2017). También, entiende que la gestión del conocimiento es generar valor y competencia de una manera sostenible (Barrios et al., 2017). Por estos detalles, estos acontecimientos traen el descuido del desarrollo de los docentes, en el plano de la profesión y en la vida personal, especialmente en el área pedagógica. Al respecto para lograr la calidad de la educación se logró a través del cambio total de los involucrados, principalmente los educadores por medio de gestión del conocer en especial por las áreas del curriculum acordes a la realidad concreta de cada país (Cuenca, 2017).

Asimismo, en cuanto al trabajo colegiado, se aprecia que, en el interior de los países latinoamericanos, en especial en el campo educativo, existen muchas deficiencias para realizar el trabajo en equipo durante la etapa de la planificación, organización, ejecución y el no cumplimiento de los compromisos entre los docentes y directivos (Cuenca, 2017). El trabajo colegiado es la reunión

de pares, entre los docentes, entre docentes y directivos para debatir sobre el trabajo realizado en el aula de clase con el propósito de buscar un objetivo de mejorar el nivel de los aprendizajes de los educandos en general (Bolisani y Handzic, 2014).

En el Perú, en las sedes de las educaciones regionales y locales no se capacitan en el tema de gestión del conocimiento organizativo, muchos de ellos si se llevan a cabo, pero son improvisados en el tema, tampoco dominan los temas, en vez de actualizarse en la adquisición del conocimiento para la transformación a una nueva educación que resalten las cualidades de las generaciones con alto performance (Obispo, 2018). Por otro lado, en cuanto al trabajo colegiado entre los educandos, siendo muy restringido, pero existe un sólido trabajo en equipo por la actitud personal y sin la cooperación de algunos profesores (Vela, 2017). De lo señalado se infiere que el trabajo colegiado que vienen realizando las organizaciones no es óptimo, debido a la deficiente orientación que se les brinda a los docentes por parte de los directivos.

En el ámbito de los colegios de la Red 02 UGEL 04 de Comas, la realidad es semejante al contexto nacional. En ese sentido, en cuanto a la gestión del conocimiento se aprecian deficiencias, porque los docentes muestran el desinterés en realizar el aprendizaje organizativo, en organizar los conocimientos y sobre todo en organizar los aprendizajes óptimos para los estudiantes.

En cuanto al trabajo colegiado se observa que los docentes tienen limitaciones, puesto que no cuentan con la disposición el equipo de trabajo para encaminar en la ejecución de la mejora continua. En ese sentido, solamente se optaron para solucionaron a los diferentes problemas de los colegios (PEI, 2021). Por otro lado, los educadores se encuentran inmersos en un problema por la deficiente motivación que se les brinda; se encuentran al mismo tiempo sumamente estresados por la presión ejercida en el trabajo por parte de las instancias superiores; asimismo, se observa el deficiente compromiso y pocas relaciones interpersonales que se practican entre los educadores y los directivos de una institución educativa.

En ese sentido se formula el problema general: ¿Cómo incide la gestión de conocimiento en el trabajo colegiado de los docentes? Problemas específicos: ¿Cómo incide la gestión de conocimiento en las relaciones interpersonales de

los docentes? ¿Cómo incide la gestión de conocimiento en el trabajo colaborativo de los docentes? ¿Cómo incide la gestión de conocimiento en el director como estimulador de las actividades escolares?

El estudio en cuanto al aspecto teórico, se profundizaron en la generación de las nuevas teóricas sobre gestionar conocimiento y del trabajo colegiado de los educandos, aquí se estableció la adaptación de nuevas teorías para aplicar en la jurisdicción del municipio; también, es fuente de consulta para otros estudios que se pretenden realizar por otros investigadores.

En cuanto al alcance práctico los nuevos conocimientos se aplican para mejorar la labor de los gerentes y directivos del municipio de Comas con el objetivo de servir en forma eficiente a los usuarios. En cuanto a lo metodológico, el estudio aportó con los instrumentos que adaptados pueden servir a otros investigadores para comprobar la validez o invalidez de los mismos para aplicar en otros contextos de similares condiciones.

Asimismo, se formuló el objetivo general del trabajo: Verificar la incidencia de la gestión del conocimiento en el trabajo colegiado a nivel docente. Siendo los objetivos secundarios: Hallar la incidencia de la gestión del conocimiento en las relaciones interpersonales de los docentes. Hallar la incidencia de la gestión del conocimiento en el trabajo colaborativo de los docentes. Establecer la incidencia de la gestión del conocimiento en el director como dinamizador de las actividades escolares a nivel docente.

También se formularon la hipótesis general: Existe una incidencia de gestión del conocimiento en el trabajo colegiado a nivel docente. Las hipótesis específicas: Existe una incidencia de gestión del conocimiento en las relaciones interpersonales de los docentes. Existe una incidencia de gestión del conocimiento en el trabajo colaborativo de los docentes. Existe una incidencia de GC en el director como dinamizador de las actividades escolares a nivel docente.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios previos se cuenta con la investigación de Lozano (2020), argumentó como objetivo central hallar la vinculación entre GC y producción científica llevado a cabo en UNFV. El tipo de estudio fue el no experimental y tuvo como muestra a 103 personas. El instrumento fue una encuesta. Logró concluir: existe una asociación significativa ($Rho=0,605$, $p=0,000$) entre gestión de conocimiento y la producción científica; cumpliendo la hipótesis y la investigación aportó en la parte de marco referencia con respecto a la variable gestión del conocimiento.

También Acevedo (2020), el propósito fue hallar la vinculación entre el trabajo colegiado y la praxis pedagógica de los maestros de un colegio, Comas, 2020. El estudio se llevó a cabo sin experimento y fueron los 20 docentes como muestra. El instrumento utilizado fueron los cuestionarios. Llegó a concluir: hubo una asociación ($rho=0,590$) entre la práctica de la pedagogía y el trabajo colegiado de los docentes del colegio N°82549 Cascas, 2020.

Asimismo, el trabajo de Goicochea y Sánchez (2018), investigaron sobre el desempeño docente y el trabajo colegiado en el colegio de Amazonas, siendo como propósito central fue verificar la verificar entre trabajo colegiado y desempeño de los maestros. Tesis no experimental, transaccional. Fueron como muestra los 25 profesores. La investigación arribó: hubo una asociación alta ($r=0,987$) entre trabajo colegiado y el desempeño de los profesores. El aporte de la tesis fue muy valioso que sirvió para confrontar los resultados.

En ese mismo orden, Guisado (2017) investigó sobre GC y el capital intelectual de los maestros. Tuvo el propósito hallar una vinculación entre GC y CI de los profesores. El trabajo es una investigación no experimental. Fueron 102 educadores, se le aplicó como instrumentos un cuestionario. Arribó a la conclusión: existió una vinculación directa entre GC y el capital intelectual de los maestros. Este trabajo es similar al estudio por la variable en GC.

Asimismo, Lavado (2017) en la tesis GC y DD. El propósito fue hallar la vinculación entre GC y desempeño de los educadores. El estudio se llevó a cabo sin manipular las variables. Fueron 291 educadores como muestra de la investigación, se utilizaron unos cuestionarios para recabar los datos del campo. Conclusión: en GC los educadores alcanzaron un nivel aceptable con el 45%; y también se encontró una conexión moderada entre GC y desempeño de los

educadores. El estudio es semejante por GC y por los aportes en la parte teórica con las teorías actualizadas.

Entre los trabajos previos en el planeta se cuenta con la tesis de Chuma (2019), el propósito fue analizar el impacto de GC en el trabajo de los colegios experimentales del condado Kemri, Kisumu, Kenia. El estudio es no experimental. La muestra comprendió 166 trabajadores. Concluyó: Según la regresión ordinal se verificó la incidencia de gestión de conocimiento en el desempeño laboral de los trabajadores ($B=0,921$, $p=0,013$) siendo positivo y significativo. También encontró que la GC es herramienta de motivación para los trabajadores, permitiendo la consecución de los objetivos y el progreso continuo.

Para Velázquez (2017), el propósito fue analizar la vinculación de GC y la ejecución de contribuir en la sociedad. Fueron 30 educadores como muestra de estudio. El tipo de estudio es no experimental. Se recogió información de los datos para luego tabularlo y obtener los resultados y finalmente se arribó a la conclusión: se encontró una fuerte correlación moderada ($R=0,675$) entre GC y la ejecución de contribuir en la sociedad. También las organizaciones educativas deben contar con las políticas claras, con objetivos y metas que se deben lograrlo en corto, mediano y largo plazo. La investigación es muy importante por su aporte en la parte teórica.

También Cabezas (2018), investigó sobre la gestión del conocimiento y la praxis docente. El estudio es no experimental. Las 52 personas de la organización fueron la muestra. Concluyó: Hubo una asociación significativa ($Rho=0,450$) entre gestión del conocimiento y práctica. El aporte fue muy valioso para poder contrastar los resultados.

Asimismo, se tiene el estudio de Alkarriri (2017), el propósito fue verificar la vinculación entre la GC y la creatividad innovadora en las PYME. El estudio es no experimental y los 249 trabajadores fueron la muestra. Concluyó: hubo una asociación moderada ($r=0,703$) entre gestión del conocimiento y la praxis docente. La investigación aportó con los resultados que sirvieron para confrontar los resultados del presente estudio.

Según López & Reyes (2017), el objetivo del estudio fue revelar como se trabajan en las academias, las más funcionales y menos funcionales a los docentes. El instrumento que se usó fueron los cuestionarios. Logró concluir: los docentes demostraron actitudes positivas sobre el trabajo colegiado con mucha

colaboración, también demostraron culturas predominantes, se someten a la práctica individual, balcanización, colegialidad artificial y cultura de colaboración. El estudio es importante por el aporte teórico del trabajo colegiado.

Con respecto al respaldo teórico de la variable GC, es la confianza de llevarse a cabo el manejo correcto de los recursos, utilizando la motivación del ser humano y del personal que labora en la organización (Friedrich et al., 2020). Se entiende por gestión del conocimiento como una forma de sabiduría con que cuentan los directores y el personal de una organización. Para Vangrieken et al. (2017), fue impulsar la parte humana dentro de las instituciones, adquiriendo mucha importancia considerando el factor clave como es el ser humano como el eje fundamental de cada institución y, por consiguiente, se debe mantener actualizado en concordancia con el avance tecnológico y las nuevas tendencias.

Se consideró por GC como el conjunto de conocimientos que se atraen, se reparten y se utiliza de una forma positivamente dentro de una institución. En tal sentido, la misión de las empresas en los tiempos actuales es generar condiciones para que los trabajadores se capaciten con el objetivo de mejorar su desempeño dentro de la organización; es así que, las empresas se encuentran obligados a reformar sus políticas y capacitarlos en todo los conocimientos para que luego sean aplicados a favor de la producción de la organización (Bano & Taylor, 2015; Alaarj, Mohamed & Bustamam, 2016).

Por otro lado, Bolisani y Handzic (2014), se entiende por GC como un componente que acumula y transmite los saberes. De aquí, los directivos pueden tener acceso directo al uso de las nuevas herramientas tecnológicas y de las corrientes pedagógicas con el propósito adquirir conocimiento a los educadores y educandos de una forma adecuada que se deben utilizarse de una forma ejecutable. Es una pieza clave para el desarrollo en el campo educativo incluyendo todos los niveles educativos. También (Tarí y García, 2013; Corona, 2019), las empresas y organizaciones de la administración pública. Los constantes cambios exigen a la sociedad de hoy, en especial a las instituciones educativas, iniciándose los procesos de innovación y adaptación, que le permitan brindar servicios confiables, transformándose con mayor profundidad con el objetivo de ser relevante en un nuevo entorno, esto implica la urgente necesidad de plantear nuevos proyectos orientados a manejar el conocimiento en las

compañías más complejas con el objetivo de satisfacer los nuevos beneficiarios o clientes internos y externos.

Los propósitos esenciales son los siguientes: a) nuevas estrategias de diseño para desarrollar la institución b) Desarrollar nuevos conocimientos en los trabajadores c) generar la mejora continua en todos los ciclos de producción de la organización d) ejercer control estricto y realizar una evaluación permanente aplicando una serie de criterios de los conocimientos (Farfán y Garzón, 2016).

La gestión del conocimiento, conocido también como Knowledge Management, consiste en los colaboradores del conocimiento, las organizaciones que generan conocimiento para actualizar y cambiar la sociedad y las instituciones (Rivera, 2016; García & Cantón, 2019). También, la GC es una forma metodológica, creativa que se utiliza transfiriendo conocimientos en la organización hasta lograrlo utilizando los insumos necesarios. La organización permite potenciar todas las cualidades innatas de las personas que se encuentran involucrados (Velásquez, 2016; Herrera; 2019; Bedoya et al., 2018).

En ese sentido gestionar el conocimiento consiste en producir, compartir la utilización correcta en el interior de un contexto determinado aportando en la resolución de los problemas de los seres humanos en aras de buscar el desarrollo de los pueblos (Barragán, 2009; Herderson et al., 2017; Ahedo & Danvilla, 2014). En ese mismo orden, gestionar el conocimiento es un ciclo continuo que se utiliza para crear competencias y las capacidades dentro de las estructuras de las instituciones observando los productos obtenidos, servicios, procesos, sistemas, entre otros, produciendo valor agregado a favor de los clientes internos y externos, otorgando credibilidad y confianza en la información (Contreras y Tito, 2013; Leiva & Astorga, 2014).

En el desarrollo de la GC se basó en el respaldo científico de Druker (1960), sostuvo que el ser humano adquiere conocimiento en base a la investigación y los colaboradores debe ser los primeros en adquirirlos para que puedan aplicar a favor de la empresa con el propósito de mejorar la productividad de acuerdo a las exigencias del mercado competitividad (Maravilhas y Martins, 2019; Raisinghani et al., 2016)

El enfoque que corresponde a gestión del conocimiento es el constructivismo en la educación que tiene una nueva perspectiva de la organización como un aspecto determinante de la calidad educativa y como

fuerza dinámica de la institución en su interior y el compromiso de los integrantes de la organización (Feiz, Dehgani & Farizadeh, 2019; Butt, Nawaz, Rahim, & Sousa, 2018).

Entre los factores de la variable GC en función a ello se cuenta con Friedrich et al., (2020), comprende: el aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo y organización del aprendizaje. La mencionada dimensión aprendizaje organizativo es la forma adecuada para la obtención de la información sobre los aprendizajes; en otro sentido, se consideran como punto de perspectiva para la adquisición y selección de la información, así como para el respectivo análisis.

En cuanto a la dimensión conocimiento organizativo (Friedrich et al., 2020), es la encargada de producir la interactividad y el posible almacenamiento del conocimiento dentro de una empresa. En los colegios los educandos se adquieren los conocimientos utilizando las estrategias y métodos apropiados del aprendizaje con el objetivo que esos aprendizajes sean viables para todos (Barley et al., 2018).

Finalmente, el factor organización de los aprendizajes, se entiende como un ciclo que permite generar y aplicar los conocimientos que permiten solucionar y transformar con algunas ideas apropiadas que permiten transmitirlos los aprendizajes en los seres humanos (Friedrich, et al., 2020), es la aplicación de los conocimientos por medio de una gran responsabilidad y juegan un rol muy importante los protagonistas de la comunidad educativa (Alaarj, Mohamed & Bustamam, 2016),

La parte teórica que avalan el trabajo colegiado es una estrategia formativa que induce entre los docentes y profesionales para tomar decisiones acertadas en temas que son de mucha preocupación para los docentes y todos los miembros de la organización educativa. En ese sentido se consideran el clima del trabajo en la escuela, la mejora continua para los docentes de acuerdo a las formas de trabajo que lo identifican, brindando orientaciones oportunas a los estudiantes, considerando las relaciones claras y precisas entre las actividades que desempeñan en el aula y fuera de ella, (Rodríguez y Barraza, 2015; Aguilar et al., 2019).

Por otra parte, el Ministerio de Educación del Perú - MINEDU, a través de la Resolución Viceministerial N° 290 (2019), definió el trabajo colegiado, como

estrategia formativa de los profesores, porque genera condiciones para la sostenibilidad de la praxis del profesor. Es liderado por el director, quien fomenta la participación colegiada de la comunidad docente con el propósito de involucrarla en los problemas que requiere la praxis de la pedagogía y el aprendizaje de los educandos.

Según la DIFODS (2018), el trabajo consiste en buscar técnicas que permitan generar espacios de diálogo que asegure en las organizaciones educativas la reflexión, el diálogo y el compartir de las experiencias, los desafíos y las posibles soluciones en relación al desempeño trabajado al interior de la formación docente. Estas reuniones forman parte de las horas colegiadas y es generado por los directivos y los docentes considerando las necesidades formativas de los profesores. Los principios del trabajo de colegiado son: El conocimiento debe ser impulsado, considerando la democracia y la buena convivencia de todos los integrantes de una comunidad educativa en donde se toman decisiones acertadas con la finalidad de conseguir en forma coherente las metas de la organización educativa. También se debe desarrollar las actitudes de solidaridad y cordialidad en el interior de la organización generando condiciones suficientes para alcanzar los objetivos institucionales. Asimismo se implanta la práctica de la tolerancia desde el interior del colegio generando participación y respeto de las ideas a los integrantes.

La finalidad del trabajo colegiado; según la Dirección de formación de formación docente – DIFODS (2018), sostuvo que son las siguientes: generando espacios con profesores y los directores, el diálogo, acuerdos concretos y metas sobre los temas de mucha relevancia para asegurar los objetivos institucionales tales como: asignación de responsabilidades entre los integrantes y brindando en seguir en forma pertinente los aprendizajes de los alumnos; acompañándolos para que culminen con el ciclo de la escolaridad y lograr cumplir las metas que la organización ha propuesto. También promoviendo la mejora continua de la praxis pedagógica y de la gestión pedagógica. Asimismo, fortaleciendo el intercambio de las experiencias de los profesores. Formando equipos de trabajo de los docentes capaces de intercambiar el diálogo, lograr acuerdos concretos y soluciones a las deficiencias. Reflexionando a partir de los desafíos encontrados dentro de la organización educativa (Javaid et al., 2020).

El enfoque de la variable corresponde al constructivismo, porque ofrece un entorno para analizar y fundamentar numerosas decisiones que el profesor puede considerarlo durante la etapa de la planificación y así poder encauzar el ciclo del aprendizaje (Lu, & Wang, 2018).

Las dimensiones del trabajo colegiado se cuenta con la dimensión relaciones interpersonales que según Rodríguez y Barraza (2015) sostuvieron que las relaciones interpersonales que son positivas entre maestros de una misma institución escolar colaboran considerablemente en poder dar un trabajo cooperativo, con la finalidad de mejorar algunas circunstancias que presentan conflictos y que de cierto modo retrasan el propósito de la organización y de persona. Por otro lado, la manera de comunicación, el apoyo brindado, brindando mucha confianza, la ayuda recíproca, los chistes, muestran gran simpatía, y el buen manejo de las relaciones interpersonales entre los educadores (Valdez et al., 2016).

Para explicar que en las relaciones interpersonales entre los profesores es genuino en formar los equipos y grupos de trabajo, por comisiones u otros. En ese sentido, en todo trabajo de grupo se debaten ideas y perspectivas diferentes y luego se arriban a conclusión que es la síntesis del trabajo que es la posible solución de los desafíos encontrados en el interior de la organización, en donde se desarrollan el clima laboral óptimo y la disposición para resolver los problemas (Ocaña et al., 2020).

En la dimensión trabajo colaborativo de acuerdo a Rodríguez y Barraza (2015), afirmaron que si es que existe entre los docentes la positividad, hay la mayor probabilidad que se dé el trabajo colaborativo con propósitos y metas comunes. Esta forma de colaborar mejora enormemente la enseñanza y el avance como profesional y como persona de los maestros. López (2005) señaló que el trabajo colaborativo es esencialmente el que estimula para enfrentar las partes desafiantes utilizando diversas estrategias y generando en forma permanente la retroalimentación sobre las consecuencias que pudiera generarse, fortaleciendo la confianza para lograr el buen aprendizaje en los estudiantes facilitando las técnicas de estudios.

En el factor el director como estimulador de los trabajos escolares en concordancia con Rodríguez y Barraza (2015) de acuerdo a los permanentes desafíos que vienen afectando a las organizaciones educativas, estas se ven

afectadas y se obligan a solucionar los problemas de una manera muy hábil e inteligente brindando posibilidades a los profesores miembros de ella para reformar el modo de pensar e interactuarlas ante los desafíos. El papel del director aquí juega un rol importante para ir motivando el trabajo colegiado para los profesores generando espacios de confianza para pensar y actuar adecuadamente con el propósito de mejorar el aprendizaje de los educandos (Chun et al., 2020).

Asimismo, se consideró estas actividades en dos aspectos: en lo administrativo y en lo pedagógico, en la parte final existen funciones que el director como líder debe ser dinamizador. Deberá buscar consensos para que los equipos de trabajo ejecuten las actividades de una forma adecuada y con objetivos institucionales que es lograr los mejores aprendizajes en los educandos (Feiz et al., 2019).

Además, el MINEDU, mediante la RV N° 093 (2020), sostuvo que el trabajo colegiado en la época de la pandemia será diferente debido a la virtualidad. En ese sentido cada equipo deberá buscar la manera correcta de lograr la comunicación y sobre todo la colaboración. Aquí es recomendable el uso de los entornos virtuales de acuerdo a las áreas de formación. Aquí cada equipo se pone de conocimiento y de acuerdo el medio a utilizar para realizar el trabajo colegiado virtual.

Según Resolución Viceministerial N° 093 (2020), el trabajo colegiado en los tiempos actuales implica que el director del colegio establezca canales de una buena comunicación para los equipos de trabajo y acordar qué formas de comunicación se van a usar en el desarrollo de las actividades colegiadas; estableciendo el horario, las herramientas digitales los medios apropiados para todo los docentes con el objetivo que deben ejecutar las actividades con el objetivo de mejorar la estrategia de aprendo en casa en donde participan los estudiantes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque es cuantitativo. Al respecto, Hernández et al. (2014), en ese sentido, en la elaboración de la tesis se utilizó la estadística para la obtención de los resultados del presente estudio.

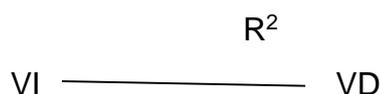
Dicho trabajo fue de tipo elemental o básica, porque se generan más conocimientos actualizados sobre las variables de estudio, acumulando teorías a favor de la ciencia (Hernández et al., 2014).

La metodología utilizada fue hipotético-deductivo, porque el estudio cuenta con supuestos que se comprobaron y la descripción de la realidad problemática se realizó de lo general a lo particular (Carrasco, 2018)

La tesis es descriptivo, correlacional causal, porque detallan que los resultados obtenidos después de ejecutarlos previo procesamiento de la información.

La tesis se diseñó en forma no experimental, transversal y de correlacional causal. Para Hernández, et al. (2014), al respecto no se trató de manipular a ninguna de las variables y se recabó la información del campo en un solo instante.

El esquema del diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

VI = Gestión del conocimiento

R² = Regresión ordinal

VD = Trabajo colegiado

3.2. Operacionalización de las variables

La variable gestión del conocimiento, comprende en manejar en forma racional los recursos como la motivación del ser humano y la predisposición de los colaboradores de una organización educativa (Friedrich, et al., 2020),

El trabajo colegiado es una estrategia formativa que induce entre los docentes y profesionales para tomar decisiones acertadas en temas que son de mucha preocupación para los docentes y todos los integrantes del colegio. En ese sentido se consideran el clima del trabajo en la escuela, la mejora continua para los docentes de acuerdo a las formas de trabajo que lo identifican, brindando orientaciones oportunas a los estudiantes, considerando las relaciones claras y precisas entre las actividades que desempeñan en el aula y fuera de ella, (Rodríguez y Barraza, 2015).

La variable gestión del conocimiento se cuantificó mediante 27 preguntas y se estructuró en tres factores: El factor aprendizaje organizativo contando con tres indicadores, el factor conocimiento organizativo con dos indicadores, y la dimensión organización del aprendizaje tres indicadores

La variable trabajo colegiado, se cuantificó a través de 17 preguntas con tres factores: el factor relaciones interpersonales con tres indicadores, el factor trabajo colaborativo con cuatro indicadores, y el factor el director como estimulador de las tareas del colegio con cuatro indicadores.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población implicada fue compuesta por 120 maestros de la red 02 UGEL 04 Comas. Al respecto Hernández et al. (2014), concibieron por población como aquello que se encuentran conformados por todo los componentes que ingresa como materia de estudio

La muestra censal es igual población (Hernández, et al., 2014)

Tabla 1.

Población de educadores de la red 02 UGEL 04 Comas

Red educativa	Población
02 UGEL 04 Comas	120
Total	120

En el estudio se consideró a los 120 educadores de la red 02 UGEL 04 de Comas, 2021.

Criterios de inclusión.

Se consideró para el trabajo a los profesores (as) que se encontraban trabajando y respondieron los ítems por vía online en Google forms.

Criterios de exclusión

No se consideró a los profesores que no contestaron los ítems por vía google forms

Unidad de análisis

Todos los educadores que conformaron la muestra de la red 02 UGEL 04 Comas, 2021

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la realización del trabajo se empleó la técnica de la encuesta. Según Carrasco (2017) mencionó que es la reunión de normas y procesos que el investigador utilizó para vincularse con el objeto de investigar.

El cuestionario fue como el instrumento que se utilizó para la recolección de la información de los datos de las personas encuestadas. Para Carrasco (2017), un cuestionario se encuentra redactado por una serie de preguntas y escalas que deben responder las personas consideradas para que respondan de manera eficiente.

Ficha técnica de la primera variable

Ficha técnica: GC

Nombre: Cuestionario para evaluar la GC. Autor: Marisela Elizabeth Siancas Escobar. Tiempo: 2021. Propósito: diagnosticar de manera individual el nivel de la GC de los educadores de la red educativa 04 Comas. Suministración: a los educadores de la red. Tiempo: media hora en promedio. Cantidad de preguntas: 27: Factores: adquisición de informar: 1,2,3,4. Disertación de los datos: 5,6,7,8. Interpretar: 9,19,11. Almacenar organizado: 12,13,14,15; Conocer organizado: 16,17,18. Organizar el aprendizaje: 19,20,21,22. Compromiso en el aprendizaje: 26, 27 preguntas.

Tabla 2.*Baremos de la variable gestión del conocimiento*

Niveles /Variables	Bajo	Regular	Alto
Gestión del conocimiento	[27 63]	[64 99]	[100 135]
Aprendizaje organizativo	[17 26]	[17 41]	[42 55]
Conocimiento organizativo	[7 16]	[17 25]	[26 35]
Organización del aprendizaje	[9 21]	[22 30]	[31 45]

Hoja de técnica de la variable 2

Hoja de técnica: Trabajo Colegiado. Denominación: preguntas para medir el trabajo colegiado. Autor: Manuel Humberto Vásquez Hernández. Fecha: 2021. Objetivo: Diagnosticar el Trabajo Colegiado en los colegios de la red 02 UGEL 04 Comas, 2021. Administración: Individual. Duración: 30 minutos aproximadamente. Tipo de Preguntas. 17 preguntas. Distribuirán: factores indicadores: 1° Relaciones interpersonales: Predisposición 1,2 preguntas. Iniciativa: 3,4. Comunicación asertiva: 5. Adaptación: 6 . 2° Trabajo colaborativo. Buena actitud: 7 ítem. Consenso y respeto: 8 ítems. Iniciativa: 9 ítem. Tolerante: 10 ítem. Participación activa: 11 ítems. 3° El director como dinamizador de actividades escolares. Liderazgo pedagógico: 12 ítems. Integración: 13, 14, ítems. Practica la democracia: 15 ítems. Promueven espacios de reflexión: 16 ítems. Manejo de la disciplina. 17 ítems.

Tabla 3.*Baremos de la variable trabajo colegiado*

Niveles /Variables	Bajo	Regular	Alto
Trabajo colegiado	[17 40]	[41 64]	[65 85]
Relaciones interpersonales	[6 14]	[15 22]	[23 30]
Trabajo colaborativo	[5 12]	[13 18]	[19 25]
Director como dinamizador	[6 14]	[15 22]	[23 30]

Validez

Llevada a cabo por medio de la versión de los expertos. Según Carrasco (2017), la validez es el nivel de medida que garantiza la pertinencia, relevancia y la claridad.

Grado con el que las variables son medidas, garantizando la credibilidad (ver anexo).

Confiability

Fue aplicada un pilotaje a 30 profesores de la red 02 de UGEL 04 y se empleó el Alfa de Cronbach como tratamiento estadístico (Carrasco, 2017).

Table 4.

Confiabilidad de los instrumentos

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión del conocimiento	0,935	27
Trabajo colegiado	0,947	17

3.5. Procedimiento

Se aplicó una encuesta a los maestros de la red 02 Unidad de Gestión Educativa 04 Comas para la ejecución del presente trabajo; esta se suministró vía online forms, de donde se consiguió la base de datos en Excel y en SPSS26, con la cual se obtuvo la parte descriptiva y la comprobación de los supuestos que se han redactado en el presente trabajo.

3.6. Método de análisis de datos

En la obtención de datos en el trabajo se utilizó el SPSS26, con ello se generó las tablas y figuras de frecuencias de datos, en donde figuran los datos numéricos de los resultados y la prueba de los supuestos. Se consideró como tratamiento estadístico a regression ordinaly para comprobar los supuestos general y las específicas por ser un estudio de causa y efecto.

3.7. Aspectos éticos

En el detalle se respetó estrictamente lo establecido por la universidad en mención; el uso y redacción adecuada de los libros y las respectivas citas, se rescataron citas de autores ingleses utilizando la traducción y el parafraseo. Se consideró en la redacción la 7ma. Versión del estilo APA. Se respetó estrictamente las concepciones de los autores, y asimismo, se recogió una información real de los datos del contexto estudiado.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

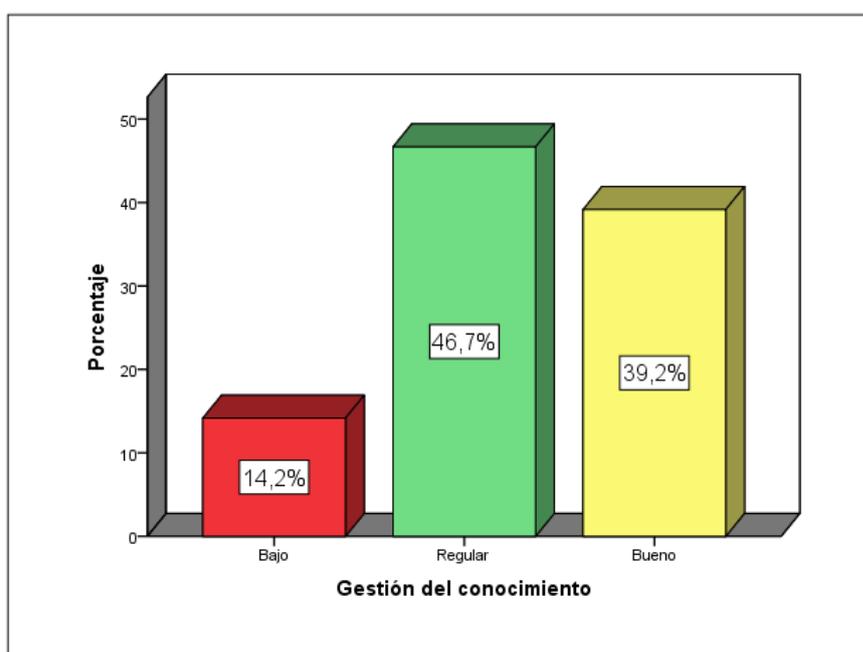
Table 5.

Gestión del conocimiento

Niveles	f	%
Bajo	17	14,2
Regular	56	46,7
Bueno	47	39,2
Total	120	100,0

Figura 1.

Gestión del conocimiento



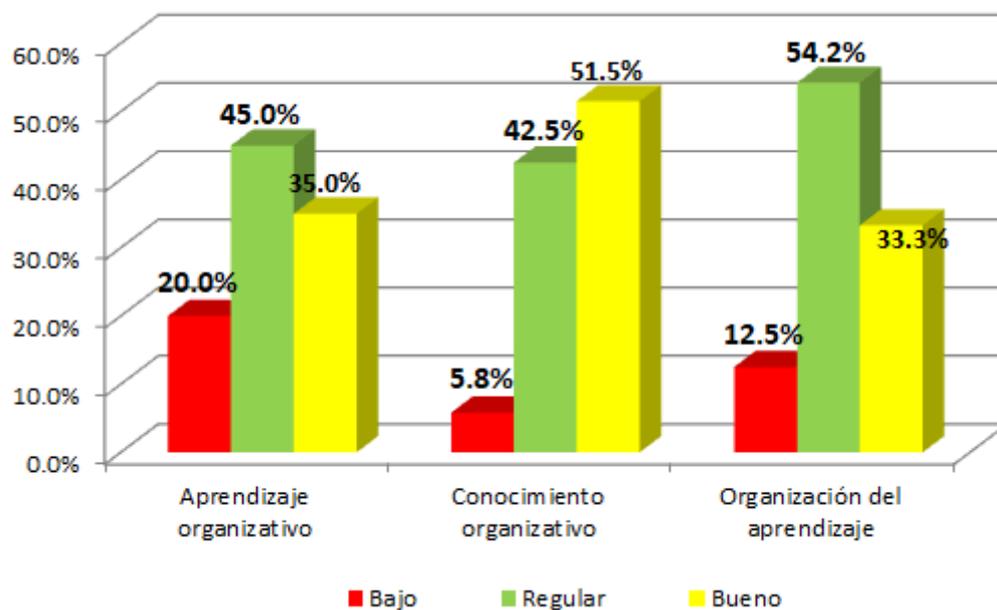
En función a la opinión de los educadores en lo que respecta a la GC un 14,2% mencionaron bajo, el 46,7% opinaron regular y el 39,2% señalaron buena. De esto se infiere que la GC se encontró en regular. Esto es adecuado para los directores y educadores de los colegios de la red 02 unidad de gestión local 04 Comas-Lima, 2021.

Tabla 6.*Niveles de las dimensiones de gestión del conocimiento*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje válido
		(fi)	(%)
Aprendizaje organizativo	Bajo	24	20,0
	Regular	54	45,0
	Bueno	42	35,0
Conocimiento organizativo	Bajo	7	5,8
	Regular	51	42,5
	Bueno	62	51,7
Organización del aprendizaje	Bajo	15	12,5
	Regular	65	54,2
	Bueno	40	33,3

Figura 2.

Dimensiones gestión del conocimiento



En concordancia con la versión de los educadores, con respecto a las partes de gestión del conocimiento. En aprendizaje organizativo el 20,0% opinaron bajo, el 45,0% regular y el 35,0% en bueno. En el conocimiento organizativo el 5,8% manifestaron bajo, el 42,5% regular y el 51,5% buena. En la organización de aprendizaje el 12,5% señalaron bajo; el 54,2% regular y 33,3% buena. De esto se dedujo que los factores se ubicaron en regular a bueno; es decir, esto indica

que es favorable para los directores y educadores de los colegios de la red 02 unidad de gestión educativa local de 04 Comas-Lima, 2021.

Tabla 7.

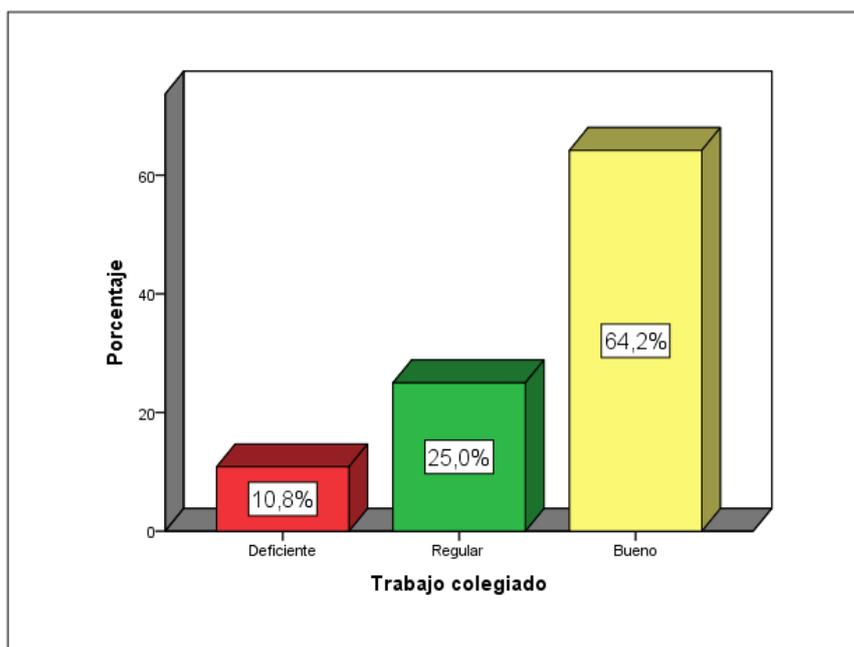
Trabajo colegiado

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	13	10,8
Regular	30	25,0
Bueno	77	64,2
Total	120	100,0

Fuente: Base de datos

Figura 3.

Trabajo colegiado



Los niveles de la variable trabajo colegiado en la versión de los profesores, el 10,8% manifestaron deficientes, el 25,0% opinaron regular y el 64,2% manifestaron bueno. Se infiere que el trabajo colegiado en la opinión de los profesores se ubica en adecuada, lo cual señaló que es favorable para los directores y educadores de los colegios de la red 02 unidad de gestión educativa local 04 Comas-Lima, 2021.

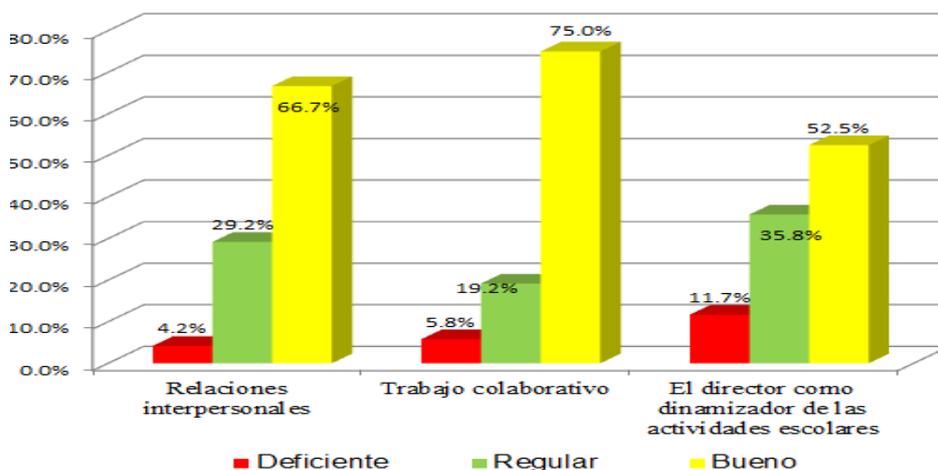
Tabla 8.

Niveles de las dimensiones del trabajo colegiado

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Relaciones interpersonales	Deficiencia	5	4,2
	Regular	35	29,2
	Bueno	80	66,7
Trabajo colaborativo	Deficiencia	7	5,8
	Regular	23	19,2
	Bueno	90	75,0
El director como dinamizador de las actividades escolares	Regular	43	35,8
	Bueno	63	52,5

Figura 4.

Niveles de dimensiones del trabajo colegiado



En concordancia en la manifestación de los educadores, con respecto a los factores de la variable trabajo colegiado. En las relaciones interpersonales el 4,2% manifestó deficiente, el 29,2% mencionó regular y el 66,7% en buena. En el trabajo colaborativo el 5,8% mencionó deficiente, el 19,2% y el 75,0% en bueno. En el director como gestor de las tareas del colegio el 11,7% señaló

deficiente; el 35,8% regular y el 52,5% en buena. En ese sentido, se infiere que los componentes se situó en buena; lo cual es propicio para los directores.

4.2 Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ha. Existe influencia de gestión del conocimiento en el TC de los educadores de la red 02 unidad de gestión educativa local de 04 Comas-Lima, 2021.

Ho. No existe influencia de gestión del conocimiento en el TC de los educadores de la red 02 unidad de gestión educativa local de 04 Comas-Lima, 2021.

Tabla 9.

Información de ajuste de modelo

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	93.560			
Final	58.212	35.348	6	.000

Función de vínculo: Logit.

Se aprecia que los valores Chi-cuadrado =35,348 y $p=0,000 < \alpha$, indicó que el trabajo colegiado depende de GC, al respecto en las variables no se encontró en forma aislada; esto significa que la variable GC incide directamente en el trabajo colegiado de educadores.

Tabla 10.

Bondad de ajuste para el modelo.

Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	25.065	.123
Desvianza	28.121	.060

Función de vínculo: Logit.

Se apreció que, en la bondad de ajuste de acuerdo a Pearson, se afirmó el GC influencia fuertemente en el trabajo colegiado ($p=0,123$ y $0,060 > 0,05$). Estos hallazgos señalaron la presencia de la variable GC optimice para que el trabajo

colegiado se optimizado. Por lo que el trabajo colegiado se optimice. Se concluye que existe incidencia de gestión del conocimiento en el trabajo colegiado.

Table 11.

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis general

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	,255
Nagelkerke	,309
McFadden	,169

Función-enlace: Logit.

De los hallazgos, se observó que el nivel de GC es mayor entonces el trabajo colegiado será mayor. De acuerdo al estadígrafo de Nagelkerke = 0,309; este resultado confirmó la influencia de GC en un 30,9% en el trabajo colegiado.

Tabla 12.

Gestión del conocimiento en el trabajo colegiado

		Estimaciones de parámetro						
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[trabajo1 = 1]	-4.222	.642	43.287	1	.000	-5.480	-2.965
	[trabajo1 = 2]	-2.294	.553	17.235	1	.000	-3.378	-1.211
	[aprendizaje1=1]	-2.237	.836	7.157	1	.007	-3.875	-.598
	[aprendizaje1=2]	-.669	.710	.888	1	.346	-2.060	.722
	[aprendizaje1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Ubicación	[conocimiento1=1]	-1.381	1.080	1.634	1	.201	-3.498	.736
	[conocimiento1=2]	-.936	.573	2.669	1	.102	-2.059	.187
	[conocimiento1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[organización1=1]	-.102	.945	.012	1	.914	-1.954	1.750
	[organización1=2]	-.675	.657	1.056	1	.304	-1.962	.612
	[organización1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se aprecia que la dimensión aprendizaje organizativo de gestión de conocimiento ejerce incidencia en el trabajo colegiado en función a Wald 7,157; gl: 1 y $p=,007 < \alpha: 01$, de aquí se infirió que la GC ejerció una influencia directa en el trabajo colegiado del colegio en materia del presente estudio.

Hipótesis específica 1

H1. Existe una influencia de gestión de conocimiento en relaciones interpersonales de los maestros de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021.

Ho. No existe una incidencia de gestión de conocimiento en relaciones interpersonales de los maestros de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021.

Tabla 13.

Información de ajuste de modelo

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	75.655			
Final	53.383	22.271	6	.001

Función de vínculo: Logit.

Por la bondad de ajuste Chi-cuadrado, se aprecia que el valor de Chi-cuadrado 22,271 y $p=0,001 < \alpha$. Esto señaló que las relaciones interpersonales son dependientes de gestión de conocimiento; esto significa que la GC incide directamente en relaciones interpersonales de los docentes.

Tabla 14

Bondad de ajuste para el modelo.

Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	23.836	.160
Desviación	26.457	.090

Función de vínculo: Logit.

De acuerdo a la información se detectó que la GC influyó directamente en el trabajo colegiado ($p=0,160$ y $0,090 > 0,05$). Estos hallazgos demostraron la GC es buena entonces las relaciones interpersonales es buena. Se concluyó, se

encontró una influencia del GC en las relaciones interpersonales en los educadores.

Tabla 15.

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	,169
Nagelkerke	,217
McFadden	,122

Función-enlace: Logit.

De los hallazgos se presenta de acuerdo a Nagelkerke = 0,217; si hay un mayor nivel de GC siempre existirá un mayor nivel de relaciones interpersonales; esto resultados permitieron confirmar la hipótesis ; y finalmente la influencia de la GC en las relaciones interpersonales en un 21,7%.

Tabla 16.

Gestión de conocimiento en relaciones interpersonales

		Estimacion de parámetro						
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Relaciones1 = 1]	-4.725	.686	47.441	1	.000	-6.069	-3.380
	[Relaciones1 = 2]	-1.967	.498	15.589	1	.000	-2.944	-.991
	[aprendizaje1=1]	-1.587	.824	3.707	1	.054	-3.203	.028
	[aprendizaje1=2]	-.512	.690	.550	1	.458	-1.864	.840
	[aprendizaje1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Ubicación	[conocimiento1=1]	-1.567	1.130	1.922	1	.166	-3.782	.649
	[conocimiento1=2]	-.666	.584	1.304	1	.254	-1.810	.478
	[conocimiento1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[organización1=1]	-.159	.946	.028	1	.867	-2.012	1.695
	[organización1=2]	-.442	.637	.481	1	.488	-1.690	.806
	[organización1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro fue establecido en cero porque se redundaba.

Se precisa que la dimensión aprendizaje organizativo de gestión de conocimiento ejerce incidencia en las relaciones interpersonales en función a $Wald=3,707$; $gl: 1$ y $p=,054 < \alpha: 01$, así se precisó que la GC en la dimensión aprendizaje organizativo influyó directamente en las relaciones interpersonales.

Hipótesis específica 2

H2. Existe una influencia de gestión del conocimiento en el trabajo colaborativo de los educadores de la red 02 unidad de gestión educativa local 04 Comas Lima, 2021.

Ho. No existe influencia de gestión del conocimiento en el trabajo colaborativo de los educadores de la red 02 unidad de gestión educativa local 04 Comas-Lima, 2021.

Tabla 17.
Información de ajuste de modelo

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	74.460			
Final	49.020	25.440	6	.000

Función de vínculo: Logit.

Se precisa que el valor de Chicuadrado es 25,440 y $pvalor=0,000 < \alpha$, esto señaló que el trabajo colaborativo es dependiente de GC, esto significa que la variable gestión del conocimiento incide directamente en el trabajar colaborativamente de los profesores.

Tabla 18.
Bondad de ajuste para el modelo.

Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	17.581	.484
Desvianza	22.559	.208

Función de vínculo: Logit.

De los hallazgos se precisó que GC influenció fuertemente al trabajo colaborativo ($p=0,484$ y $0,208 > 0,05$). En ese sentido, si la GC es muy buena habrá una buena oportunidad en el trabajo colaborativo. Se concluyó hubo una influencia de GC en el trabajo colaborativo de los profesores.

Tabla 19.

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	,191
Nagelkerke	,254
McFadden	,152

Función-enlace: Logit.

Se precisó que la GC influenció en un 25,4% en el trabajo colaborativo según Nagelkerke, esto es a mejor nivel de GC habrá mejor trabajo colaborativo; esto mencionó que se cumplió la hipótesis alterna del estudio.

Tabla 20.

Gestión del conocimiento en el trabajo colaborativo

		Estimación de parámetro						
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Interval de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[colaborativo1 = 1]	-4.671	.767	37.111	1	.000	-6.174	-3.169
	[colaborativo1 = 2]	-2.652	.649	16.673	1	.000	-3.924	-1.379
	[aprendizaje1=1]	-2.438	.954	6.539	1	.011	-4.307	-.569
	[aprendizaje1=2]	-1.198	.832	2.075	1	.150	-2.827	.432
	[aprendizaje1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Ubicación	[conocimiento1=1]	-1.239	1.121	1.221	1	.269	-3.436	.959
	[conocimiento1=2]	-.106	.622	.029	1	.864	-1.325	1.113
	[conocimiento1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[organización1=1]	-.551	1.024	.289	1	.591	-2.558	1.457
	[organización1=2]	-.237	.750	.100	1	.752	-1.707	1.233
	[organización1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se precisó que la dimensión aprendizaje organizativo de gestión de conocimiento ejerce incidencia en el trabajo colaborativo de acuerdo a Wald 6,539; gl: 1 y $p=0,011 < \alpha: 01$, de aquí se infirió que gestionar del conocimiento en la dimensión aprendizaje organizativo incide directamente en el trabajo colaborativo de los profesores.

Hipótesis específicas 3

H3. Existe una influencia de GC en el directivo como dinamizador en las actividades escolares de los educadores de la red 02 unidad de gestión educativa local 04 Comas-Lima, 2021.

Ho. No existe una influencia de GC en el directivo como dinamizador de las actividades escolares de los educadores de la red 02 unidad de gestión educativa local 04 Comas-Lima, 2021.

Tabla 21.

Información de ajuste de modelo

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	124.705			
Final	68.835	55.870	6	.000

Función de vínculo: Logit.

Se precisaron de acuerdo a Chicuadrado =55,870 y $p=0,000 < \alpha$, esto señaló que el directivo como una persona dinámica de las labores del colegio es dependiente de la GC; por ende, el aprendizaje organizativo influyó directamente al directivo como ente dinámico de la escuela.

Tabla 22.

Bondad de ajuste para el modelo.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	48.195	18	.000
Desvianza	42.784	18	.001

Función de vínculo: Logit.

Se aprecia que la bondad de ajuste señaló que el aprendizaje organizativo influyó

directamente al trabajo colegiado ($p\text{Valor}=0,000$ y $0,001 < 0,05$). Los valores señalaron si se optimiza la GC entonces se optimizará el directivo como un ente dinámico de la institución educativa. Se concluyó: si existe influencia de la GC en el directivo como dinamizador de los trabajos escolares

Tabla 23.

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	,372
Nagelkerke	,439
McFadden	,243

Función-enlace: Logit.

De los resultados se aprecia las estimaciones, el aprendizaje organizativo influyó con el 43,9% en el trabajo colegiado de acuerdo a Nagelkerke, esto se aprecia en función a la tabla anterior y es buena dependencia del directivo como ente dinamizador de las labores escolares.

Tabla 24.

Gestión de conocimiento en el director como dinamizador de las actividades escolares

		Estimaciones de parámetro						
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Interval de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[directo1 = 1]	-4.742	.639	55.072	1	.000	-5.994	-3.489
	[directo1 = 2]	-2.059	.504	16.720	1	.000	-3.046	-1.072
	[aprendizaje1=1]	-2.218	.802	7.643	1	.006	-3.790	-.646
	[aprendizaje1=2]	-1.139	.644	3.132	1	.077	-2.401	.122
	[aprendizaje1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Ubicación	[conocimiento1=1]	1.823	1.296	1.978	1	.160	-.717	4.363
	[conocimiento1=2]	-1.787	.568	9.908	1	.002	-2.900	-.674
	[conocimiento1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[organización1=1]	.098	.908	.012	1	.914	-1.680	1.877
	[organización1=2]	-.597	.596	1.003	1	.317	-1.766	.572
	[organización1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se precisó que el factor aprendizaje organizativo ejerce una fuerte influencia en el directivo como dinamizador de las labores escolares de acuerdo a Wald 7,643; gl: 1 y $p = 0,006 < \alpha: 01$, de aquí se dedujo que el aprendizaje organizativo incide directamente en el directivo como dinamizador de las labores escolares.

V. DISCUSIÓN

En el trabajo, cuyo propósito fue establecer la influencia de GC en el trabajo colegiado de los educadores de la Red 02 Unidad de gestión educativa local 04 Comas Lima, 2021. Para el cumplimiento del propósito trazado se aplicaron a la muestra de estudio instrumentos totalmente validados y comprobados sus fiabilidad, luego de tabularlos y aplicarlos se comprobó la hipótesis del presente estudio de acuerdo a regresión ordinal y de Nagelkerke = 0,309; esto es que la GC influyó directamente al trabajo colegiado de los educadores de la Red 02 unidad de gestión educativa local Comas 04 Lima, 2021; esto concuerda con el trabajo de Chuma (2019), concluyó: comprobó que hubo una fuerte influencia que la GC en el desempeño laboral de los trabajadores ($B=0,921$, $p=0,013$) siendo positivo y significativo. También encontró que la GC es un instrumento de motivación para los trabajadores permitiendo la comprobación de los propósitos y mejorando en forma continua y permanente.

El trabajo de acuerdo a los hallazgos se afirmaron que si hay mayor GC será mejor el trabajo colegiado de acuerdo a la percepción de los educadores en la red 02 Unidad de gestión educativa local 04 Coma Lima, 2021. En estos hallazgos se cumplieron las teorías de Friedrich, et al.(2020), gestión del conocimiento, comprende en manejar en forma racional los recursos como la motivación del ser humano y la predisposición de los colaboradores de una organización educativa; y también, para el trabajo colegiado la teoría de Rodríguez y Barraza (2015), sostuvieron que la GC es una estrategia formativa que induce entre los docentes y profesionales para tomar decisiones acertadas en temas que son de mucha preocupación para los docentes y todos los integrantes del colegio. En ese sentido se consideran el clima del trabajo en la escuela, la mejora continua para los docentes de acuerdo a las formas de trabajo que lo identifican, brindando orientaciones oportunas a los estudiantes, considerando las relaciones claras y precisas entre las actividades que desempeñan en el aula y fuera de ella.

La prueba de hipótesis específica 1, demostró que existe una incidencia de GC en las relaciones interpersonales de los maestros de la red 02 Unidad de gestión educativa local 04 Comas-Lima, 2021, en función a Nagelkerke= 0,217. El resultado permitió confirmar que es semejante al trabajo de Vásquez (2017),

que llegó los ciclos de la GC ejercieron influencia directa en el desarrollo de las destrezas de colaboración en los educadores; porque, sino se cuenta con amplia gama de conocimientos y dominio de los mismos. En muchas oportunidades, es muy esencial e imprescindible contar con los conocimientos permitiendo que la profesionalización sea óptima y finalmente que brinde un alto de servicio a la comunidad educativa.

De la misma forma, es semejante al trabajo de Lavado (2017), logró que la GC desde la óptica de los educadores en un 50% se encontraron en un nivel inadecuado y adecuado. En ese sentido, es primordial recuperar y superar las debilidades halladas, para ello, se debe implementar de una forma ambiciosa la capacitación de los profesores en el uso de las nuevas tecnologías de punta y las TIC con el propósito de superar los desafíos de los tiempos actuales que ofrecen el mundo.

Quién concluyó: la gestión del conocimiento, desde la perspectiva de más de la mitad de los docentes, se encuentra en nivel malo-regular. Por tanto, para superar las deficiencias encontradas, se hace necesario la implementación de estrategias que contribuyan a promover en los maestros el uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación, con la finalidad de estar al tanto de los avances tecnológicos y los nuevos paradigmas educativos.

En el supuesto 2, se logró arribar que existió una influencia de la GC en el trabajo colaborativo en los educadores de la red 02, en función a Nagelkerke = 0,254; estos resultados significan que es semejante al trabajo de Guisado (2017), logró descubrir que la GC ejerció una influencia verdadera en las competencias y habilidades de los educadores, siendo su propósito final lograr la mejora continua de los aprendizajes en los educandos y sobre todo en el manejo adecuado de las TIC. Asimismo, las organizaciones educativas y los directivos de ellas mismas deben vincularse directamente para conocer a profundidad a los desafíos y luego buscar las estrategias adecuadas hasta lograr superarlas a esos desafíos. Por otro lado, López & Reyes (2017), concluyeron: los docentes demostraron actitudes positivas sobre el trabajo colegiado con mucha colaboración, también demostraron culturas predominantes, se someten a la práctica individual, balcanización, colegialidad artificial y cultura de

colaboración, sin embargo la coyuntura social, política e ideológica en se encuentran la profesionalidad de los maestros, amerita reflexión profunda de los integrantes de las academias a trabajar en forma colegiada

En función al supuesto 2, se puede confirmar que la gestión del conocimiento ejerce un impacto directo en el trabajo colaborativo de los educadores de la red 02. En este estudio se demostró que a mayor conocimiento organizativo menor nivel de la realización del trabajo colegiado.

En el caso del supuesto 3, se logró arribar que la GC ejerció un fuerte impacto en el directivo como dinamizador de las labores escolares de los educadores de la red 02, en función a Nagelkerke=0,439. El estudio es similar al trabajo de Cabezas (2018), logró: hubo una asociación significativa ($Rho=0,450$) entre gestión del conocimiento y práctica. El aporte fue muy valioso para poder contrastar los resultados. De igual manera, fue semejante al estudio de Alkarriri (2017), quién logró demostrar: hubo una asociación moderada ($r=0,703$) entre gestión del conocimiento y la praxis docente. El estudio aportó con los resultados que sirvieron para confrontar los resultados obtenidos. Así mismo, presentó similitud con el trabajo de Goicochea y Sánchez (2018), quienes concluyeron: hubo una asociación alta ($r=0,987$) entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en el colegio de los educadores en la escuela. El aporte es muy relevante porque permitió confrontar los resultados. De la misma forma, es semejante a la tesis de Acevedo (2020), logró: hubo una vinculación ($rho=0,590$) entre el trabajo colegiado y la praxis de la pedagogía de los educadores del colegio N°82549 Cascas, 2020.

En cuanto al supuesto 3, se afirmó que la organización del aprendizaje ejerció un fuerte impacto en el trabajo colegiado de los educadores de la red 02. Esto permite afirmar que mayor organización del aprendizaje produce mayor nivel de trabajo colegiado. En la tesis se halló una relación directa entre la organización del aprendizaje y el trabajo colegiado.

Realizando la tesis se halló a mejor gestión del conocer habrá mayor dinamizador del directivo en las labores de la organización educativa, esto es de acuerdo a la percepción de los educadores de la red 02. Los puntos encontrados informaron que se comprobaron los supuestos del presente estudio.

En la sección descriptiva se halló que la GC se ubicó en bueno; y la parte

de desafíos fue muy baja solo con 14,2% que contrastado con la realidad problemática se descubrió que hay problema; esto señaló que se cumplieron las teorías que se considerado como autor base en GC la teorías de Friedrich, Becker, Kramer, Wirth y Schneide (2020), y para el trabajo colegiado a la teoría de Rodríguez y Barraza, 2015; y de Aguilar et al., (2019) respectivamente. En ese mismo orden de las cosas, la investigación aclaró muchas dudas sobre el cómo gestionar conocimientos con respecto al trabajo colegiado que se llevó a cabo en el contexto de la jurisdicción del distrito de Comas, siendo como muestra a los educadores que laboraron en el seno de los colegios de la 02. El estudio tuvo como propósito mejorar los aprendizajes de los educandos de la jurisdicción.

En lo referente a la GC, en el factor aprendizaje organizativo hay un nivel bajo de 20,0% que representa la parte problemática. También se aprecia en el conocimiento organizativo hay un 5,8% que es el problema y finalmente en la organización del aprendizaje hay un 12,5% de problema. Aquí se debe precisar en este aspecto que se aprecia que hay menos problemas para afrontarlas. Esto señaló que se cumplen parcialmente las teorías de Friedrich, et al. (2020), y de Barley, et al. (2018). y la teoría de Alaarj, et al. (2016).

En cuanto al trabajo colegiado, se halla un problema de 10,8%, con el que se cumplen parcialmente las teorías de Rodríguez y Barraza (2015); en la parte inferencial se logró demostrar que el trabajo colegiado depende de la variable gestión del conocimiento. Esto señaló que a mejor nivel de GC habrá mejor nivel de trabajo colegiado en los educadores de la red 02 unidad de gestión educativa local 04 Comas-Lima. Asimismo, con respecto a las dimensiones, el 4,2% existe problemas en relaciones interpersonales; el 5,8% presenta deficiencias en el trabajo colaborativo y en el 11,7% hay problemas con el directivo como organizador de las labores del coelgio.

Al confrontar el supuesto 1, se comprobó que la GC ejerce injerencia directa en las relaciones interpersonales de los maestros de una red educativa de Comas. De esto se infirió a mayor gestión del conocimiento habrá mayor nivel de logro en las interacciones de tipo personal de los educadores. En la hipótesis específica dos, se comprobó el impacto positivo de gestión de conocimiento en el trabajo colaborativo de los docentes. Esto es a mayor gestión del conocimiento mayor trabajo colaborativo. En la hipótesis específica tres, se comprobó el

impacto positivo de gestión de conocimiento en el directivo como organizador de las labores de la organización educativa. De esto se infiere que a más gestión del conocimiento habrá mayores logros del directivo como organizador de las labores de la escuela.

En términos generales, el estudio demostró que la GC es relevante para lograr los propósitos de las organizaciones estatales y privadas. Por otro lado, el trabajo colegiado tiene la función de ejecutar las actividades de los educadores en el seno de las organizaciones educativas, en las redes, ugeles y en el ámbito nacional e internacional. De la misma manera, se estudió la causa y efecto de las variables que intervienen con el propósito de mejorar la calidad de elaboración de las experiencias y actividades de los aprendizajes para todos los niveles y modalidades educativas logrando la calidad de la educación en el Perú.

La tesis es interesante por contar con las teorías actuales sobre los factores que se estudiaron , y sobre todo en los resultados obtenidos que son los reflejos del contexto problemático, de aquí se recomienda utilizar el presente estudio como trabajos previos para otros estudios que se realizarán otros investigadores en el campo de la educación peruana, y sobre todo, resolviendo los desafíos que día tras día ocurren en el contexto estudiado; y además el presente estudio pueden extenderse en los contextos previa adaptación de los instrumentos para la respectiva aplicación y la respectiva funcionalidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera

En función al estadístico de regresión ordinal, se obtuvo la incidencia de gestión del conocimiento en el trabajo colegiado de los educadores de la red 02 unidad de gestión educativa local 04 Comas Lima 2021, (Nagelkerke=0,309). Así se comprobó la hipótesis general de la tesis.

Segunda

En función al estadístico utilizado se halló la incidencia de Gestión del conocimiento en las relaciones interpersonales de los maestros de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021, (Nagelkerke=0,217). Aquí se demostró el supuesto 1.

Tercera

Siguiendo el estadístico de regresión ordinal, se obtuvo la incidencia de gestión del conocimiento en el trabajo colaborativo de la red 02 unidad de gestión educativa local 04 Comas Lima 2021 (Nagelkerke= 0,254). Aquí se observó el cumplimiento del supuesto 2

Cuarta

De los resultados estadísticos de regresión ordinal, se obtuvo la incidencia de gestión del conocimiento en el directivo como organizador de las labores de las escuela de la red 02 unidad de gestión educativa local 04 Comas Lima 2021, (Nagelkerke= 0,439). Aquí consolidó el cumplimiento del supuesto 3 del presente estudio.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Los directivos de los colegios de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima deberán fomentar talleres de gestión del conocimiento, con el propósito de elevar el nivel del trabajo colegiado de los educadores.

Segunda.

Los docentes de la red 02 deben participar en talleres de gestión del conocimiento, con el propósito de manejar mejor las relaciones interpersonales entre los educadores en los colegios.

Tercera.

Se sugirió a los educadores de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima capacitar en el tema GC con el objetivo de mejorar el trabajo colaborativo en la organización educativa.

Cuarta.

Se sugirió a los educadores de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima fomentar talleres de gestión de conocimiento, con el objetivo de elevar el nivel del directivo como organizador de las labores del colegio, y que sea favorable para todos los docentes.

VIII. REFERENCIAS

- Acevedo, M. M. (2020). *Reuniones de trabajo colegiado y la práctica pedagógica en los docentes de una institución educativa pública, año 2020*. Tesis de maestría Universidad César Vallejo.: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49043>
- Aguiar, B.O., Velázquez, R.M., & Aguiar, J.L. (2019). Innovación docente y empleo de las TIC en la educación superior. *Espacios*, 40(2), 8-20. <https://bit.ly/2WH4fFS>
- Ahedo, J., & Danvilla, I. (2014). *Las nuevas tecnologías como herramientas que facilitan la educación formativa en la educación. In Estrategias innovadoras para la docencia dialógica y virtual* (pp. 25-40). <https://bit.ly/2xkzlbx>
- Alaarj, S., Mohamed, Z. A., & Bustamam, U. S. A (2016). *Mediating role of trust in the effects of knowledge management capabilities on organizational performance. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 729-738. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.074>
- Alaarj, S., Mohamed, Z. A., & Bustamam, U. S. A (2016). *Mediating role of trust in the effects of knowledge management capabilities on organizational performance. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 729-738. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.074>
- AlKarriri, A. (2017) *The Role of Knowledge Management in Enhancing Innovation in SMEs in the Gaza Strip*. Palestina. 23: <http://edocs.maseno.ac.ke/bitstream/handle/123456789/1418/CHUMA%20ESTHER%20NYABOKE-11.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bano, S., & Taylor, J. (2015). *Universities and knowledge-based economy: Perceptions from a developing country. Higher Education Research & Development*, 34(2), 242-255. <https://doi.org/10.1080/07294360.2014.956696>
- Barley, W. C., Treem, J. W., & Kuhn, T. (2018). *Valuing multiple trajectories of knowledge: A critical review and agenda for knowledge management research. Academy of Management Annals*, 12(1), 278-317. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0041>

- Barragan, A. (2009). *Aproximación a una taxonomía de modelos de gestión del conocimiento*:
<https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/7150/barragan.pdf?sequence=1>
- Barrios, K.; Olivera, E. y Acosta, J. (2017). *Gestión del conocimiento y capacidad de innovación. Modelos, Sistemas y Aplicaciones*.
<https://www.researchgate.net/profile/Julio-Cesar-Acosta-s/pdf>
- Bedoya, E.A., Behaine, B., Severiche, C.A., Marrugo, Y., & Castro, A.F. (2018). *Redes de conocimiento: Academia, empresa y estado*. *Espacios*, 39(8), 16-30. <https://bit.ly/2JbWolb>
- Bueno, E. (2014). *Organización de empresas*. Porto Alegre, Brasil. Recuperado:
<https://believe.earth/es/el-modelo-de-negocio-que-genera-beneficio-para-todos>.
- Butt, M. A., Nawaz, F., Rahim, S. H., & Sousa, M. J. (2018). *Individual knowledge management engagement, knowledge worker productivity, and innovation performance in knowledge based organizations: the implications for knowledge processes and knowledge-based systems*. *Computational and Mathematical Organization Theory*, 25(3), 1-21. <https://doi.org/10.1007/s10588-018-9270-z>
- Cabezas, P. (2018). *Gestión del conocimiento y práctica docente en la Unidad Educativa del Milenio Simón Bolívar, Los Ríos, Ecuador, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Ecuador.:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39781>
- Calvo, O. (2017). *La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura*. DOI:
<http://dx.doi.org/10.22267/rtend.181901.91>
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación*. Lima-Perú: San Marcos

- Chuma, N. (2019). *Effect of knowledge management on performance of research institutions: case study of kemri kisumu county, Kenya.*: <http://edocs.maseno.ac.ke/bitstream/handle/123456789/1418/CHUMA%20ESTHER%20NYABOKE-11.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chun, T. Y., Lee, D. K., & Park, N. H. (2020). *The effect of marketing activities on brand recognition, brand familiarity, and purchase intention on the SNS of franchise companies.* *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(11), 955-966. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.955>
- Contreras, F. y Tito, P. (2013). *La gestión del conocimiento y las políticas públicas.* Recuperado: <https://core.ac.uk/download/pdf/20057455.pdf>
- Drucker, P. (1960). *La gerencia de empresas.* Buenos aires, Argentina: Editorial Suramericana S.A. Recuperado: https://www.academia.edu/31002142/Drucker_peter_la_gerencia_de_empresas
- Escamilla, S. (2006). *El director escolar. Necesidades de formación para un desempeño profesional.* Universidad Autónoma de Barcelona. Bellaterra, Barcelona.: <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2006/tdx-0412107-125929/saet1de1.pdf>
- Feiz, D., Dehgani, S. M., & Farizadeh, H. (2019). *The effect of knowledge sharing on the psychological empowerment in higher education mediated by organizational memory.* *Studies in Higher Education*, 44(1), 3-19. <https://doi.org/10.1080/0.075079.2017.138595>
- Feiz, D., Dehgani, S. M., & Farizadeh, H. (2019). *The effect of knowledge sharing on the psychological empowerment in higher education mediated by organizational memory.* *Studies in Higher Education*, 44(1), 3-19. <https://doi.org/10.1080/0.075079.2017.138595>
- Friedricha, J., Becker, M., Kramerb, F., Wirthb, M., Schneider, M. (2020). *Incentive design and gamification for knowledge management.* *Journal of*

Business Research. Article in press.:
<https://ideas.repec.org/a/eee/jbrese/v106y2020icp341-352.html>

García, S., & Cantón, I. (2019). *Use of technologies and academic performance in adolescent students. [Uso de tecnologías y rendimiento académico en estudiantes adolescentes]. Comunicar, 59, 73-81.*
<https://doi.org/10.3916/c59-2019-07>

Goicochea, J., & Sánchez, S. (2018). *Trabajo Colegia y desempeño docente en la I.E. Zenobio Zumaeta del Centro poblado El Ron, Amazonas, 2018 .* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú.

Guisado, L. M. (2017). *Gestión del conocimiento y capital intelectual en los docentes de la red 05 - UGEL 03 Lima, 2016.:*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8487/Guisado_CLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Henderson, M., Selwyn, N., & Aston, R. (2017). *What works and why? Student perceptions of 'useful' digital technology in university teaching and learning. Studies in Higher Education, 42(8), 1567-1579.*
<https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1007946>

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M.P. (2014). *Metodología de la Investigación.* México, D.F.: Mc Graw Hill

Herrera, Z.C. (2019). *La gestión del conocimiento en las universidades experimentales de Venezuela.* Revista Scientific, 4(11), 380-395.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.11.20.380-395>

Javaid, J., Soroya, S. H., & Mahmood, K. (2020). *Impact of personal and organizational factors on knowledge sharing attitude of university teachers in Pakistan. The Electronic Library, 38(2), 317-336.*
<https://doi.org/10.1108/EL-05-2019-0121>

Lavado, R. I. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño docente en la RED-19 Los Olivos- 2017,* realizado en la Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. :

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14512/Lavado_ARI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leiva, M.V., & Astorga, D.E. (2014). *Condiciones de desarrollo institucional en los centros escolares de Chile*. REDIE, 16(2), 35-51.

López, C., & Reyes, R. (2017). *Trabajo colegiado; estrategia de mejoramiento en las prácticas de enseñanza y aprendizaje en la escuela normal de los Reyes Acaquilpan. Estudio de caso. San Luis Potosí, Bolivia: Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Recuperado: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/0642.pdf>

Lu, H., & Wang, J. (2018). *The entrepreneurial intention of two patterns of planned behaviour and alertness: Empirical evidence in China*. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 5(2), 63-72. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no2.63>

Maravilhas, S., & Martins, J. (2019). *Strategic knowledge management in a digital environment: Tacit and explicit knowledge in Fab Labs*. *Journal of Business Research*, 94, 353-359. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.061>

Minakata, A. (2011). *Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción*. México. Sinéctica, revista electrónica de educación. <http://www.oei.es/mx43.htm>.

Ministerio de Educación (2018). *Dirección de Formación docente DIFODS, Orientaciones y protocolos para el desarrollo de las estrategias formativas del programa de formación en servicio dirigido a docentes de II. EE. del nivel primaria con acompañamiento pedagógico*. Lima: Perú.

Ministerio de Educación (2020). *Resolución Viceministerial N° 093. Orientaciones pedagógicas para el servicio educativo de Educación Básica durante el año 2020 en el marco de la emergencia sanitaria por el Coronavirus COVID-19*. Lima: Perú.

- Ministerio de Educación (2020). *Resolución Viceministerial N° 094. Norma que regula la Evaluación de las Competencias de los Estudiantes de la Educación Básica*. Lima: Perú.
- Ministerio de Educación (2020). *Resolución Viceministerial N° 290. Norma que establece disposiciones para el desarrollo del Acompañamiento Pedagógico en instituciones educativas de la Educación Básica Regular, para el período 2020-2022*. Lima: Perú.
- Ocaña, Y., Valenzuela, A., Gálvez, E., Aguinaga, D., Nieto, J., & López, T.I. (2020). *Gestión del conocimiento y tecnologías de la información y comunicación (TIC) en estudiantes de ingeniería mecánica*. *Apuntes Universitarios*, 10(1), 77-88. <https://doi.org/10.17162/au.v10i1.419>
- Raisinghani, M.S., Bekele, R., Idemudia, E., & Nakarmi, A. (2016). Managing knowledge in organizations: Tools & techniques for competitive advantage. *Journal of Business Management and Economics*, 4(2), 9-13. <https://doi.org/10.15520/jbme.2016.vol4.iss2.175.pp09-13>
- Rodríguez, F. y Barraza, L. (2015). *El trabajo colegiado y su influencia en la aplicación de estrategias de enseñanza*: Instituto Universitario Anglo Español. México. <http://www.redie.mx/librosyrevistas/libros/trabajocolegiado.pdf>
- Sierra, G. (2016). *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*. *Rev. esc.adm.neg.* 81(1); 111-128. <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>
- Soteno, E.; Olín, J. y Bernal, M. (2017). *Trabajo colegiado un espacio de aprendizaje organizacional en la academia de asesores de titulación de la modalidad de tesis de la escuela normal 3 de Toluca*. <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2200.pdf>
- Stukalina, Y. (2012). *Addressing service quality issues in higher education: The educational environment evaluation from the students' perspective*.

Technological and Economic Development of Economy, 18, 84-98.
<https://doi.org/10.3846/20294913.2012.658099>

Tarí, J. y García, M. (2013). *¿Puede la gestión del conocimiento influir en los resultados empresariales? Cuadernos de Gestión*. Recuperado: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/33536>

Valdez, L., García-Pérez, D., & Maldonado-Guzmán, G. (2016). *Management of knowledge, Innovation and Performance in SMEs. Interdisciplinary Journal of Information*, 11, 141-176. <https://doi.org/10.28945/3455>

Vangrieken, K.; Dochy, F. Raes, E. y Kyndt, E. (2017). Teacher collaboration: A systematic review. <http://dx.doi.org/10.1016/j.edurev.2015.04.002>

Velázquez, T. (2017). *Gestión del conocimiento y desarrollo de la colaboración entre docentes. Instituto tecnológico y de estudios superiores de occidente*. Recuperado: https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/3776/TOG_TJVA.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO Gestión del conocimiento en el trabajo colegiado de los docentes de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021						
AUTORA: Mirtha Bocanegra						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VI: Gestión del conocimiento			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la incidencia de gestión del conocimiento en el trabajo colegiado de los docentes de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la incidencia de gestión del conocimiento en las relaciones interpersonales de los docentes de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de gestión del conocimiento en el trabajo colaborativo de los docentes de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la incidencia de gestión del conocimiento</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la incidencia de gestión del conocimiento en el trabajo colegiado de los docentes de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la incidencia de gestión del conocimiento en las relaciones interpersonales de los docentes de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021.</p> <p>Establecer la incidencia de gestión del conocimiento en el trabajo colaborativo de los docentes de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021.</p> <p>Establecer la incidencia de gestión del conocimiento en</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe incidencia de gestión del conocimiento en el trabajo colegiado de los docentes de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe una incidencia significativa de gestión del conocimiento en las relaciones interpersonales de los docentes de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021.</p> <p>Existe una incidencia de gestión del conocimiento en el trabajo colaborativo de los docentes de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021.</p>	Aprendizaje organizativo	Adquisición de información Diseminación Interpretación compartida	1,2,3,4,5,6,7,8,9,,10,11	Alto [100 135] Regular [64 99] Bajo [27 63]
			Conocimiento organizativo	Almacenar conocimiento Transferencia de conocimiento en la organización	12,13,14,15,16,17,18	
			Organización del aprendizaje	Trabajo en equipo Relación con los actores educativos Compromiso con el aprendizaje	19.20.21.22.23.24.25.26.27	

<p>en el director como dinamizador de la actividades de los docentes de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021?</p>	<p>el director como dinamizador de la actividades de los docentes de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021.</p>	<p>Existe una incidencia de gestión del conocimiento en el director como dinamizador de la actividades de los docentes de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021</p>				
Variable independiente: Trabajo colegiado						
Dimensiones		Indicadores		Ítems		Niveles o rangos
Relaciones interpersonales		Predisposición Iniciativa Comunicación asertiva Adaptación		1,2,3,4,5,6		Bueno Regular Deficiente
Trabajo colaborativo		Buena actitud Consenso y respeto Iniciativa Tolerante Participación activa		7,8,9,10,11		
El director como dinamizador de las actividades escolares		Liderazgo pedagógico Integración Practica la democracia Promueven espacios de reflexión Manejo de la disciplina		12,13,14,15,16,17		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
Tipo: Básica Enfoque Cuantitativo Diseño No experimental Transversal Correlacional causal	Población: La población estuvo comprendida por 120 docentes de la Red 02 UGEL 04 Comas	Variable Independiente: Gestión del conocimiento Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de respuestas Confiabilidad: Alpha de Cronbach Administración: Individual y/o colectiva Variable Dependiente: Trabajo colegiado Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de respuestas Confiabilidad: Alpha de Cronbach Administración: Individual y/o colectiva	Descriptiva: Se utilizó las tablas de frecuencias y las figuras a fin de poder interpretar las tendencias de las respuestas de los trabajadores al cuestionario. Inferencial Regresión ordinal

Anexo 2: Operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable independiente Gestión del conocimiento

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
Gestión del conocimiento	La variable gestión del conocimiento, consiste en el manejo adecuado de los recursos como la motivación del ser humano y la predisposición de los colaboradores de una organización educativa (Friedrich, et al., 2020),	La variable gestión del conocimiento se encuentra integrado por las dimensiones: Aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo y la organización del aprendizaje	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Siempre =5 Casi siempre = 4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca = 1	Bueno [65 85] Regular [41 64] Deficiente [17 40]
			Aprendizaje organizativo	Adquisición de información Diseminación Interpretación compartida	1,2,3,4,5,6,7 ,8,9,,10,11		
			Conocimiento organizativo	Almacenar conocimiento Transferencia de conocimiento en la organización	12,13,14,15, 16,17,18		
			Organización del aprendizaje	Trabajo en equipo Relación con los actores educativos Compromiso con el aprendizaje	19.20.21.22. 23.24.25.26. 27		

Variable dependiente: Trabajo colegiado

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
Trabajo colegiado	El trabajo colegiado es una estrategia formativa que induce entre los docentes y profesionales para tomar decisiones acertadas en temas que son de mucha preocupación para los docentes y todos los integrantes del colegio (Rodríguez y Barraza, 2015).	El variable trabajo colegiado se encuentra compuesto por las siguientes dimensión es: relaciones interpersonales, el trabajo colaborativo y el director como dinamizador de las actividades escolares	Relaciones interpersonales	Predisposición Iniciativa Comunicación asertiva Adaptación	1,2,3,4,5,6	Siempre =5 Casi siempre = 4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca = 1	Bueno [65 85] Regular [41 64] Deficiente [17 40]
			Trabajo colaborativo	Buena actitud Consenso y respeto Iniciativa Tolerante Participación activa	7,8,9,10,11		
			El director como dinamizador de las actividades escolares	Liderazgo pedagógico Integración Practica la democracia Promueven espacios de reflexión Manejo de la disciplina	12,13,14,15,16,17		

Anexo 3. INSTRUMENTOS

Cuestionario sobre gestión del conocimiento

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de la gestión del conocimiento, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente marcarás tu respuesta para cada uno de las preguntas en uno de los recuadros.

Nunca (N) 1	Casi Nunca (CN) 2	A veces (AV) 3	Casi siempre (CS) 4	Siempre (S) 5
----------------	----------------------	-------------------	------------------------	------------------

Aprendizaje organizativo						
Ítem	Ítems	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Los directivos de la Institución gestionan la actualización y el desarrollo profesional de los docentes en sus diferentes áreas curriculares?					
2	¿Los directivos de la Institución gestionan el desarrollo personal de los docentes?					
3	¿Los docentes con sus recursos propios participan permanentemente en eventos de actualización profesional?					
4	¿La Institución cuenta con acceso y disponibilidad de uso de las tecnologías de información y de comunicación para la investigación o consulta del docente?					
5	¿El sistema de información de la Institución permite un intercambio de información efectiva y eficiente entre los docentes?					
6	¿Frecuentemente los directivos en reuniones de trabajo comunican a los docentes sobre los logros y dificultades de la gestión institucional?					
7	¿Frecuentemente los docentes en reuniones de trabajo comunican a los padres de familia acerca de los aprendizajes de los estudiantes?					
8	¿Frecuentemente los docentes celebran reuniones de trabajo para reflexionar e identificar las deficiencias con el fin de mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes?					
9	¿Los directivos y los docentes de la institución se reúnen para tomar decisiones respecto a los aprendizajes de los estudiantes?					
10	¿Los directivos y docentes de la institución cada vez que sale alguna normatividad nueva la socializan y la interpretan justos?					
11	¿Los docentes que asisten a capacitaciones financiados por la institución socializan la información con los demás docentes?					

Conocimiento organización						
Ítem	Ítems	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
12	¿Los docentes disponen en la institución de computadoras para visualizar el contenido de la información almacenada en dispositivos?					
13	¿En la institución se encuentra disponible por medio físico y digitales todos los documentos de gestión institucional (PEI, Reglamento interno, PAT, etc.)?					
14	¿En los diversos ambientes de la institución se encuentra visible por medio de pancarta o afiches la visión y misión institucional?					
15	¿La institución cuenta con una base de datos en el que se almacena información pedagógica?					
16	¿Los docentes comparten conocimientos o experiencias haciendo uso de las redes sociales o redes institucionales?					
17	¿Los docentes elaboran material educativo y lo ponen a disposición de la comunidad educativa?					
18	¿Los docentes elaboran planes de mejora para mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes?					
Organización de aprendizaje						
Ítem	Ítems	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
19	¿Los docentes interactúan mutuamente en los trabajos en equipo que se realizan dentro de la institución?					
20	¿En la institución se priorizan los temas o casos a tratar en un trabajo en equipo institucional?					
21	¿Los trabajos en equipo que se realizan dentro de la institución tienen claro sus objetivos?					
22	¿Los docentes asumen responsablemente el trabajo en equipo?					
23	¿En la institución se realizan reuniones de coordinación entre los docentes de diversas áreas curriculares para establecer estrategias metodológicas comunes?					
24	¿En la institución se realizan competencias internas entre los estudiantes para promover la calidad de los aprendizajes?					
25	¿Los docentes se reúnen permanentemente con los padres de familia para que contribuyan con el desarrollo de las competencias de los estudiantes?					
26	¿Los directivos monitorean constantemente el nivel de aprendizaje de los estudiantes?					
27	¿Los docentes identifican constantemente las deficiencias de aprendizaje de los estudiantes?					

Cuestionario sobre el trabajo Colegiado

Nunca (N) 1	Casi Nunca (CN) 2	A veces (AV) 3	Casi siempre (CS) 4	Siempre (S) 5
----------------	----------------------	-------------------	------------------------	------------------

Estimado (a) docente, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre el trabajo colegiado realizado en la IE, periodo 2021. Mucho le agradeceré marcar con un aspa “X” en el recuadro que corresponde. Esta encuesta tiene el carácter de **ANÓNIMA**, y su procesamiento será reservado, por lo que te solicitamos que sea **SINCERO (A)** en las respuestas.

INFORMACIÓN PERSONAL:

1. ¿Tu sexo es?

- a) Masculino ()
- b) Femenino ()

2. ¿Qué edad tiene?

- a) 25 a 35 años ()
- b) 36 a 45 años ()
- c) 46 a más ()

**Para resolver este cuestionario le sugerimos, leer cada ítem.
¡Muchas gracias por tu valiosa colaboración!**

Variable : Trabajo colegiado

Dimensiones: Relaciones interpersonales – Trabajo colaborativo – El director como dinamizador de las actividades escolares.
--

Relaciones interpersonales						
Ítem	Ítems	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	¿Actúa con buena predisposición para realizar el trabajo colegiado?					
2	¿Se siente animado(a) en las interacciones con sus colegas y directivos?					
3	¿Tiene iniciativa cuando trabaja con sus colegas de manera colegiada?					
4	¿Practica la comunicación asertiva con sus colegas?					
5	¿Se reconoce como una persona empática?					
6	¿Se percibe como una persona que se adapta rápidamente al trabajo en grupo?					
Trabajo colaborativo						
Ítem	Ítems	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

7	¿Se considera una persona con buena actitud para el trabajo grupal?					
8	¿Practica el consenso y respeta las decisiones tomadas?					
9	¿Considera importante la iniciativa como aspecto importante del trabajo colaborativo?					
10	¿Es una persona tolerante ante las opiniones y puntos de vista de los demás?					
11	¿Mantiene una participación activa en las reuniones de trabajo con sus colegas?					
El director como dinamizador de las actividades escolares						
Ítem	Ítems	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
12	¿Los directivos demuestran su liderazgo pedagógico en las reuniones colegiadas?					
13	¿Siente que los directivos promueven la integración entre los docentes?					
14	¿Se siente motivado por los directivos para realizar el trabajo colegiado?					
15	¿Los directivos practican la democracia como parte de la gestión escolar?					
16	¿Los directivos promueven espacios de reflexión sobre la práctica docente?					
17	¿Los directivos demuestran buen manejo disciplinar en las reuniones programadas?					

Febrero de 2021

Anexo 4. Ficha técnica del instrumento

Ficha técnica de la variable 1

Ficha técnica: Gestión del conocimiento

1. NOMBRE: Cuestionario para medir la gestión del conocimiento
2. AUTOR: Marisela Elizabeth Siancas Escobar
3. FECHA: 2019
4. OBJETIVO: diagnosticar de manera individual el nivel de la gestión del conocimiento de los docentes de la IE 14073 Virgen de Fátima, Sullana
5. APLICACIÓN: Docentes de la IE 14073 Virgen de Fátima, Sullana
6. ADMINISTRACIÓN: Individual
7. DURACIÓN: 30 minutos aproximadamente
8. TIPO DE ÍTEMS: Preguntas
9. NÚMERO DE ÍTEMS: 27
10. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores

1° Aprendizaje organizativo:

Adquisición de información: 1,2, 3,4 Ítems

Diseminación de información: 5,6, 7,8, ítems

Interpretación compartida: 9, 19, 11 Ítems

2° Conocimiento organizativo

Almacenar conocimiento: 12, 13, 14,15, ítems

Transferencia conocimiento en la organización: 16, 17,18 ítems

3° Organización del aprendizaje

Trabajo en equipo: 19,20, 21,22 ítems

Relación con los actores educativos: 23, 24,25, ítems

Compromiso con el aprendizaje: 26,27 ítems

Ficha técnica de la variable 2

Ficha técnica: Trabajo Colegiado

1. NOMBRE: Cuestionario para medir el trabajo colegiado
2. AUTOR: Manuel Humberto Vásquez Hernández
3. FECHA: 2021
4. OBJETIVO: Diagnosticar el Trabajo Colegiado en la Institución Educativa N° 5044 Bandera de la Paz- Carmen de la Legua Reynoso - Callao – 2020
6. ADMINISTRACIÓN: Individual
7. DURACIÓN: 30 minutos aproximadamente
8. TIPO DE ÍTEMS: Preguntas
9. NÚMERO DE ÍTEMS: 17
10. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores

1° Relaciones interpersonales:

Predisposición 1,2 Ítems

Iniciativa: 3,4 Ítems

Comunicación asertiva: 5 Ítem

Adaptación: 6 Ítem

2° Trabajo colaborativo

Buena actitud: 7 ítems

Consenso y respeto: 8 ítems

Iniciativa: 9 ítem

Tolerante: 10 ítem

Participación activa: 11 ítems

3° El director como dinamizador de las actividades escolares

Liderazgo pedagógico: 12 ítems

Integración: 13, 14, ítems

Practica la democracia: 15 ítems

Promueven espacios de reflexión: 16 ítems

Manejo de la disciplina. 17 ítems

Anexo 5. Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Aprendizaje organizativo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	¿Los directivos de la Institución gestionan la actualización y el desarrollo profesional de los docentes en sus diferentes áreas curriculares?	✓		✓		✓		
2.	¿Los directivos de la Institución gestionan el desarrollo personal de los docentes?	✓		✓		✓		
3.	¿Los docentes con sus recursos propios participan permanentemente en eventos de actualización profesional?	✓		✓		✓		
4.	¿La Institución cuenta con acceso y disponibilidad de uso de las tecnologías de información y de comunicación para la investigación o consulta del docente?	✓		✓		✓		
5.	¿El sistema de información de la Institución permite un intercambio de información efectiva y eficiente entre los docentes?	✓		✓		✓		
6.	¿Frecuentemente los directivos en reuniones de trabajo comunican a los docentes sobre los logros y dificultades de la gestión institucional?	✓		✓		✓		
7.	¿Frecuentemente los docentes en reuniones de trabajo comunican a los padres de familia acerca de los aprendizajes de los estudiantes?	✓		✓		✓		

8.	¿Frecuentemente los docentes celebran reuniones de trabajo para reflexionar e identificar las deficiencias con el fin de mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
9.	¿Los directivos y los docentes de la institución se reúnen para tomar decisiones respecto a los aprendizajes de los estudiantes?	✓		✓		✓		
10.	¿Los directivos y docentes de la institución cada vez que sale alguna normatividad nueva la socializan y la interpretan justos?	✓		✓		✓		
11.	¿Los docentes que asisten a capacitaciones financiados por la institución socializan la información con los demás docentes?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Conocimiento organización		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12.	¿Los docentes disponen en la institución de computadoras para visualizar el contenido de la información almacenada en dispositivos?	✓		✓		✓		
13.	¿En la institución se encuentra disponible por medio físico y digitales todos los documentos de gestión institucional (PEI, Reglamento interno, PAT, etc.)?	✓		✓		✓		
14.	¿En los diversos ambientes de la institución se encuentra visible por medio de pancarta o afiches la visión y misión institucional?	✓		✓		✓		
15.	¿La institución cuenta con una base de datos en el que se almacena información pedagógica?	✓		✓		✓		
16.	¿Los docentes comparten conocimientos o experiencias haciendo uso de las redes sociales o redes institucionales?	✓		✓		✓		
17.	¿Los docentes elaboran material educativo y lo ponen a disposición de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		

18.	¿Los docentes elaboran planes de mejora para mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Organización de aprendizaje		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19.	¿Los docentes interactúan mutuamente en los trabajos en equipo que se realizan dentro de la institución?	✓		✓		✓		
20.	¿En la institución se priorizan los temas o casos a tratar en un trabajo en equipo institucional?	✓		✓		✓		
21.	¿Los trabajos en equipo que se realizan dentro de la institución tienen claro sus objetivos?	✓		✓		✓		
22.	¿Los docentes asumen responsablemente el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
23.	¿En la institución se realizan reuniones de coordinación entre los docentes de diversas áreas curriculares para establecer estrategias metodológicas comunes?	✓		✓		✓		
24.	¿En la institución se realizan competencias internas entre los estudiantes para promover la calidad de los aprendizajes?	✓		✓		✓		
25.	¿Los docentes se reúnen permanentemente con los padres de familia para que contribuyan con el desarrollo de las competencias de los estudiantes?	✓		✓		✓		
26.	¿Los directivos monitorean constantemente el nivel de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
27.	¿Los docentes identifican constantemente las deficiencias de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: DANNY NICKE VENTOSILLA SOSA DNI: 07685268

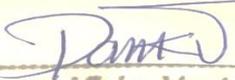
Especialidad del validador: DOCENTE DE GESTIÓN PÚBLICA UNIVERSIDAD JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

9 de Junio del 2021



Danny Nicke Ventosilla Sosa
Maestro en Gestión Pública
ORCID : 0000-0002-4740-7583

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE TRABAJO COLEGIAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1.	¿Actúa con buena predisposición para realizar el trabajo colegiado?	✓		✓		✓		
2.	¿Se siente animado(a) en las interacciones con sus colegas y directivos?	✓		✓		✓		
3.	¿Tiene iniciativa cuando trabaja con sus colegas de manera colegiada?	✓		✓		✓		
4.	¿Practica la comunicación asertiva con sus colegas?	✓		✓		✓		
5.	¿Se reconoce como una persona empática?	✓		✓		✓		
6.	¿Se percibe como una persona que se adapta rápidamente al trabajo en grupo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TRABAJO COLABORATIVO		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7.	¿Se considera una persona con buena actitud para el trabajo grupal?	✓		✓		✓		
8.	¿Practica el consenso y respeta las decisiones tomadas?	✓		✓		✓		
9.	¿Considera importante la iniciativa como aspecto importante del trabajo colaborativo?	✓		✓		✓		
10.	¿Es una persona tolerante ante las opiniones y puntos de vista de los demás?	✓		✓		✓		

11.	¿Mantiene una participación activa en las reuniones de trabajo con sus colegas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: EL DIRECTOR COMO DINAMIZADOR DE LAS ACTIVIDADES ESCOLARES		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
12.	¿Los directivos demuestran su liderazgo pedagógico en las reuniones colegiadas?	✓		✓		✓		
13.	¿Siente que los directivos promueven la integración entre los docentes?	✓		✓		✓		
14.	¿Se siente motivado por los directivos para realizar el trabajo colegiado?	✓		✓		✓		
15.	¿Los directivos practican la democracia como parte de la gestión escolar?	✓		✓		✓		
16.	¿Los directivos promueven espacios de reflexión sobre la práctica docente?	✓		✓		✓		
17.	¿Los directivos demuestran buen manejo disciplinar en las reuniones programadas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: DANNY NICKE VENTOSILLA SOSA DNI: 07685268

Especialidad del validador: DOCENTE DE GESTIÓN PÚBLICA UNIVERSIDAD JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

9 de Junio del 2021

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

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

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



Danny Nicke Ventosilla Sosa
Maestro en Gestión Pública
ORCID : 0000-0002-4740-7583

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Aprendizaje organizativo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
28.	¿Los directivos de la Institución gestionan la actualización y el desarrollo profesional de los docentes en sus diferentes áreas curriculares?	✓		✓		✓		
29.	¿Los directivos de la Institución gestionan el desarrollo personal de los docentes?	✓		✓		✓		
30.	¿Los docentes con sus recursos propios participan permanentemente en eventos de actualización profesional?	✓		✓		✓		
31.	¿La Institución cuenta con acceso y disponibilidad de uso de las tecnologías de información y de comunicación para la investigación o consulta del docente?	✓		✓		✓		
32.	¿El sistema de información de la Institución permite un intercambio de información efectiva y eficiente entre los docentes?	✓		✓		✓		
33.	¿Frecuentemente los directivos en reuniones de trabajo comunican a los docentes sobre los logros y dificultades de la gestión institucional?	✓		✓		✓		
34.	¿Frecuentemente los docentes en reuniones de trabajo comunican a los padres de familia acerca de los aprendizajes de los estudiantes?	✓		✓		✓		
35.	¿Frecuentemente los docentes celebran reuniones de trabajo para reflexionar e identificar las deficiencias con el fin de mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		

36.	¿Los directivos y los docentes de la institución se reúnen para tomar decisiones respecto a los aprendizajes de los estudiantes?	✓		✓		✓		
37.	¿Los directivos y docentes de la institución cada vez que sale alguna normatividad nueva la socializan y la interpretan justos?	✓		✓		✓		
38.	¿Los docentes que asisten a capacitaciones financiados por la institución socializan la información con los demás docentes?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Conocimiento organización		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
39.	¿Los docentes disponen en la institución de computadoras para visualizar el contenido de la información almacenada en dispositivos?	✓		✓		✓		
40.	¿En la institución se encuentra disponible por medio físico y digitales todos los documentos de gestión institucional (PEI, Reglamento interno, PAT, etc.)?	✓		✓		✓		
41.	¿En los diversos ambientes de la institución se encuentra visible por medio de pancarta o afiches la visión y misión institucional?	✓		✓		✓		
42.	¿La institución cuenta con una base de datos en el que se almacena información pedagógica?	✓		✓		✓		
43.	¿Los docentes comparten conocimientos o experiencias haciendo uso de las redes sociales o redes institucionales?	✓		✓		✓		
44.	¿Los docentes elaboran material educativo y lo ponen a disposición de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
45.	¿Los docentes elaboran planes de mejora para mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Organización de aprendizaje		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
46.	¿Los docentes interactúan mutuamente en los trabajos en equipo que se realizan dentro de la institución?	✓		✓		✓		
47.	¿En la institución se priorizan los temas o casos a tratar en un trabajo en equipo institucional?	✓		✓		✓		
48.	¿Los trabajos en equipo que se realizan dentro de la institución tienen claro sus objetivos?	✓		✓		✓		
49.	¿Los docentes asumen responsablemente el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
50.	¿En la institución se realizan reuniones de coordinación entre los docentes de diversas áreas curriculares para establecer estrategias metodológicas comunes?	✓		✓		✓		
51.	¿En la institución se realizan competencias internas entre los estudiantes para promover la calidad de los aprendizajes?	✓		✓		✓		
52.	¿Los docentes se reúnen permanentemente con los padres de familia para que contribuyan con el desarrollo de las competencias de los estudiantes?	✓		✓		✓		
53.	¿Los directivos monitorean constantemente el nivel de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
54.	¿Los docentes identifican constantemente las deficiencias de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ FELIPE OSTOS DE LA CRUZ **DNI: 06678222**

Especialidad del validador: DOCENTE DE METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN DE LA UCV Y DE LA UNMSM

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

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

7 de Junio del 2021


FELIPE COSTO DE LA CRUZ
DNI/CE: 06678222

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE TRABAJO COLEGIADO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
18.	¿Actúa con buena predisposición para realizar el trabajo colegiado?	✓		✓		✓		
19.	¿Se siente animado(a) en las interacciones con sus colegas y directivos?	✓		✓		✓		
20.	¿Tiene iniciativa cuando trabaja con sus colegas de manera colegiada?	✓		✓		✓		
21.	¿Practica la comunicación asertiva con sus colegas?	✓		✓		✓		
22.	¿Se reconoce como una persona empática?	✓		✓		✓		
23.	¿Se percibe como una persona que se adapta rápidamente al trabajo en grupo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: TRABAJO COLABORATIVO		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
24.	¿Se considera una persona con buena actitud para el trabajo grupal?	✓		✓		✓		
25.	¿Practica el consenso y respeta las decisiones tomadas?	✓		✓		✓		
26.	¿Considera importante la iniciativa como aspecto importante del trabajo colaborativo?	✓		✓		✓		
27.	¿Es una persona tolerante ante las opiniones y puntos de vista de los demás?	✓		✓		✓		

28.	¿Mantiene una participación activa en las reuniones de trabajo con sus colegas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: EL DIRECTOR COMO DINAMIZADOR DE LAS ACTIVIDADES ESCOLARES		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
29.	¿Los directivos demuestran su liderazgo pedagógico en las reuniones colegiadas?	✓		✓		✓		
30.	¿Siente que los directivos promueven la integración entre los docentes?	✓		✓		✓		
31.	¿Se siente motivado por los directivos para realizar el trabajo colegiado?	✓		✓		✓		
32.	¿Los directivos practican la democracia como parte de la gestión escolar?	✓		✓		✓		
33.	¿Los directivos promueven espacios de reflexión sobre la práctica docente?	✓		✓		✓		
34.	¿Los directivos demuestran buen manejo disciplinar en las reuniones programadas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ FELIPE OSTOS DE LA CRUZ **DNI: 06678222**

Especialidad del validador: DOCENTE DE METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN DE LA UCV Y DE LA UNMS

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de Junio del 2021



FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
DNI/CE: 06678222

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Aprendizaje organizativo								
55.	¿Los directivos de la Institución gestionan la actualización y el desarrollo profesional de los docentes en sus diferentes áreas curriculares?	✓		✓		✓		
56.	¿Los directivos de la Institución gestionan el desarrollo personal de los docentes?	✓		✓		✓		
57.	¿Los docentes con sus recursos propios participan permanentemente en eventos de actualización profesional?	✓		✓		✓		
58.	¿La Institución cuenta con acceso y disponibilidad de uso de las tecnologías de información y de comunicación para la investigación o consulta del docente?	✓		✓		✓		
59.	¿El sistema de información de la Institución permite un intercambio de información efectiva y eficiente entre los docentes?	✓		✓		✓		
60.	¿Frecuentemente los directivos en reuniones de trabajo comunican a los docentes sobre los logros y dificultades de la gestión institucional?	✓		✓		✓		
61.	¿Frecuentemente los docentes en reuniones de trabajo comunican a los padres de familia acerca de los aprendizajes de los estudiantes?	✓		✓		✓		
62.	¿Frecuentemente los docentes celebran reuniones de trabajo para reflexionar e identificar las deficiencias con el fin de mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
63.	¿Los directivos y los docentes de la institución se reúnen para tomar decisiones respecto a los aprendizajes de los estudiantes?	✓		✓		✓		

64.	¿Los directivos y docentes de la institución cada vez que sale alguna normatividad nueva la socializan y la interpretan justos?	✓		✓		✓		
65.	¿Los docentes que asisten a capacitaciones financiados por la institución socializan la información con los demás docentes?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Conocimiento organización		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
66.	¿Los docentes disponen en la institución de computadoras para visualizar el contenido de la información almacenada en dispositivos?	✓		✓		✓		
67.	¿En la institución se encuentra disponible por medio físico y digitales todos los documentos de gestión institucional (PEI, Reglamento interno, PAT, etc.)?	✓		✓		✓		
68.	¿En los diversos ambientes de la institución se encuentra visible por medio de pancarta o afiches la visión y misión institucional?	✓		✓		✓		
69.	¿La institución cuenta con una base de datos en el que se almacena información pedagógica?	✓		✓		✓		
70.	¿Los docentes comparten conocimientos o experiencias haciendo uso de las redes sociales o redes institucionales?	✓		✓		✓		
71.	¿Los docentes elaboran material educativo y lo ponen a disposición de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
72.	¿Los docentes elaboran planes de mejora para mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Organización de aprendizaje		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
73.	¿Los docentes interactúan mutuamente en los trabajos en equipo que se realizan dentro de la institución?	✓		✓		✓		
74.	¿En la institución se priorizan los temas o casos a tratar en un trabajo en equipo institucional?	✓		✓		✓		

75.	¿Los trabajos en equipo que se realizan dentro de la institución tienen claro sus objetivos?	✓		✓		✓	
76.	¿Los docentes asumen responsablemente el trabajo en equipo?	✓		✓		✓	
77.	¿En la institución se realizan reuniones de coordinación entre los docentes de diversas áreas curriculares para establecer estrategias metodológicas comunes?	✓		✓		✓	
78.	¿En la institución se realizan competencias internas entre los estudiantes para promover la calidad de los aprendizajes?	✓		✓		✓	
79.	¿Los docentes se reúnen permanentemente con los padres de familia para que contribuyan con el desarrollo de las competencias de los estudiantes?	✓		✓		✓	
80.	¿Los directivos monitorean constantemente el nivel de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓	
81.	¿Los docentes identifican constantemente las deficiencias de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ALEJANDRO MENACHO RIVERA DNI: 32403439

Especialidad del validador: DOCENTE DE GESTIÓN PÚBLICA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

8 de Junio del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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



Dr. Alejandro Menacho Rivera

DNI 32403439

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE A LA VARIABLE TRABAJO COLEGIADO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES								
35.	¿Actúa con buena predisposición para realizar el trabajo colegiado?	✓		✓		✓	✓	
36.	¿Se siente animado(a) en las interacciones con sus colegas y directivos?	✓		✓		✓	✓	
37.	¿Tiene iniciativa cuando trabaja con sus colegas de manera colegiada?	✓		✓		✓	✓	
38.	¿Practica la comunicación asertiva con sus colegas?	✓		✓		✓	✓	
39.	¿Se reconoce como una persona empática?	✓		✓		✓	✓	
40.	¿Se percibe como una persona que se adapta rápidamente al trabajo en grupo?	✓		✓		✓	✓	
DIMENSIÓN 2: TRABAJO COLABORATIVO								
41.	¿Se considera una persona con buena actitud para el trabajo grupal?	✓		✓		✓		
42.	¿Practica el consenso y respeta las decisiones tomadas?	✓		✓		✓		
43.	¿Considera importante la iniciativa como aspecto importante del trabajo colaborativo?	✓		✓		✓		

44.	¿Es una persona tolerante ante las opiniones y puntos de vista de los demás?	✓		✓		✓		
45.	¿Mantiene una participación activa en las reuniones de trabajo con sus colegas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: EL DIRECTOR COMO DINAMIZADOR DE LAS ACTIVIDADES ESCOLARES		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
46.	¿Los directivos demuestran su liderazgo pedagógico en las reuniones colegiadas?	✓		✓		✓		
47.	¿Siente que los directivos promueven la integración entre los docentes?	✓		✓		✓		
48.	¿Se siente motivado por los directivos para realizar el trabajo colegiado?	✓		✓		✓		
49.	¿Los directivos practican la democracia como parte de la gestión escolar?	✓		✓		✓		
50.	¿Los directivos promueven espacios de reflexión sobre la práctica docente?	✓		✓		✓		
51.	¿Los directivos demuestran buen manejo disciplinar en las reuniones programadas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ALEJANDRO MENACHO RIVERA DNI: 32403439

Especialidad del validador: DOCENTE DE GESTIÓN PÚBLICA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

8 de Junio del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Dr. Alejandro Menacho Rivera

DNI 32403439

Firma del Experto Informante.

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos

Variable independiente: Gestión del conocimiento

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	27

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
G1	98,20	182,166	,542	,933
G2	98,23	186,806	,377	,935
G3	98,27	182,547	,456	,934
G4	98,67	176,575	,685	,931
G5	98,73	180,547	,712	,931
G6	98,83	181,661	,518	,933
G7	98,73	183,237	,490	,933
G8	98,97	180,792	,580	,932
G9	99,03	177,413	,641	,931
G10	98,07	180,133	,655	,931
G11	98,23	177,426	,787	,930
G12	98,63	178,999	,653	,931
G13	98,53	182,602	,520	,933
G14	98,70	175,734	,712	,930
G15	98,20	183,131	,495	,933
G16	98,80	180,924	,626	,932
G17	98,50	177,431	,711	,931
G18	98,83	180,626	,490	,934
G19	98,43	185,978	,293	,936
G20	98,53	186,189	,373	,935
G21	98,60	187,559	,287	,936
G22	98,97	175,344	,670	,931
G23	99,00	176,138	,665	,931
G24	99,33	179,264	,539	,933
G25	99,37	179,275	,631	,932
G26	98,90	178,231	,635	,932
G27	98,83	179,109	,670	,931

Variable dependiente: Trabajo colegiado

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	17

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
T1	73,40	39,972	,639	,944

T2	73,43	39,633	,684	,944
T3	73,43	40,047	,615	,945
T4	73,33	39,471	,765	,942
T5	73,37	39,482	,740	,943
T6	73,63	39,551	,491	,949
T7	73,50	38,259	,646	,945
T8	73,30	39,597	,772	,942
T9	73,33	39,402	,778	,942
T10	73,30	39,597	,772	,942
T11	73,47	38,120	,816	,941
T12	73,40	40,110	,615	,945
T13	73,40	38,869	,828	,941
T14	73,53	38,395	,768	,942
T15	73,47	39,016	,778	,942
T16	73,63	39,620	,597	,945
T17	73,60	38,248	,714	,943

Anexo 6. Base de datos de prueba piloto

Variable independiente: Gestión del conocimiento

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

21	5	4	4	4	4	2	4	2	2	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
22	5	4	4	3	3	2	2	2	2	5	4	4	5	3	3	4	4	4	2	4	5	3	2	3	3	5	3
23	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3
24	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5
25	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3
26	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3

Variable dependiente: Trabajo colegiado

N°	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	T17
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
3.	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6.	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
11.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
12.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
13.	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
14.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
16.	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
17.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
18.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
20.	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21.	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
22.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5

22.	5	4	4	3	3	2	2	2	2	5	4	4	5	3	3	4	4	4	2	4	5	3	2	3	3	5	3	
23.	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	
24.	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	
25.	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	2	3	3	3	2	2	1	1	3	3	
26.	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	
27.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
28.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29.	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	
30.	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	
31.	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	2	5	5	3	4	3	4	3	5	5	3	2	2	4	2	
32.	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	
33.	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	3	4	5	5	5	
34.	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
35.	3	4	2	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	5	3	4	2	3	3	2	4	3	
36.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	
37.	5	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	5	3	4	5	3	3	3	
38.	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	5	4	
39.	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	
40.	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	5	5	5	2	2	3	5	3	5	3	2	1	2	3	3	
41.	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	3	5	5	
42.	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	3	
43.	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	
44.	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	4	
45.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47.	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	

48.	3	5	3	3	3	3	3	2	5	5	4	2	3	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	2
49.	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	2
50.	5	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2
51.	5	4	3	3	4	3	2	3	2	4	5	3	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3
52.	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
53.	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3
54.	5	4	3	5	4	3	3	2	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	3	3	4	4
55.	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
56.	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	3	5	5	4	3	3	1	3	3	5	4	5	5	3	4	4
57.	5	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4
58.	5	3	3	3	3	5	5	3	1	5	4	3	5	1	5	3	5	2	1	3	5	5	3	1	2	3	3
59.	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	1	4	3	4	3	3	4	1	4	4
60.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	5	3
61.	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	2	2	3	4	3
62.	5	5	5	5	4	1	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	4	4	2
63.	5	4	4	4	2	4	4	3	3	5	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3
64.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65.	4	5	2	3	4	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3
66.	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	3
67.	3	5	4	4	1	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68.	3	4	5	4	3	4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	2	3	3	5	3	4	3	3	3	1	2	3
69.	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	3	3	5	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	3	3	4
70.	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	3	1	3	5
71.	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4
72.	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
73.	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4

74.	4	5	4	4	3	4	3	5	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4	
75.	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	
76.	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	
77.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
78.	5	4	4	3	3	2	2	3	3	5	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3
79.	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	3	1	3	5	
80.	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	
81.	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
82.	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	2	2	3	4	3	
83.	5	5	5	5	4	1	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	4	4	2	
84.	5	4	4	4	2	4	4	3	3	5	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	
85.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
86.	4	5	2	3	4	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	
87.	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	3	
88.	3	5	4	4	1	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
89.	3	4	5	4	3	4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	2	3	3	5	3	4	3	3	3	1	2	3	
90.	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	3	3	5	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	3	3	4	
91.	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	3	1	3	5	
92.	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	
93.	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
94.	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	
95.	4	5	4	4	3	4	3	5	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4	
96.	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	
97.	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	
98.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
99.	5	4	4	3	3	2	2	3	3	5	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3

100.	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	3	1	3	5	
101.	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	
102.	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
103.	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	2	2	3	4	3	
104.	5	5	5	5	4	1	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	4	4	2	
105.	5	4	4	4	2	4	4	3	3	5	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	
106.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
107.	4	5	2	3	4	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	
108.	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	3		
109.	3	5	4	4	1	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
110.	3	4	5	4	3	4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	2	3	3	5	3	4	3	3	3	1	2	3	
111.	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	3	3	5	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	3	3	4	
112.	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	3	1	3	5	
113.	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	
114.	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
115.	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	
116.	4	5	4	4	3	4	3	5	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4	
117.	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	
118.	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	
119.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
120.	5	4	4	3	3	2	2	3	3	5	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3

Variable dependiente: Trabajo colegiado

N°	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	T17
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
3.	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6.	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
11.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
12.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
13.	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
14.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
16.	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
17.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
18.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
20.	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21.	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4

22.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
23.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
24.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25.	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
26.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27.	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
31.	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
32.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
35.	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3
36.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
37.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
38.	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4
39.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5
40.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
41.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42.	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3
43.	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
44.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
45.	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4

48.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3
49.	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3
50.	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
51.	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
52.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
54.	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5
55.	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
56.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
57.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58.	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	5
59.	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
60.	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
61.	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4
62.	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
63.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
64.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
65.	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5
66.	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
67.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4
68.	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
69.	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4
70.	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
71.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72.	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3
73.	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4

74.	5	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
75.	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
76.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
77.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
78.	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3
79.	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
80.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81.	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3
82.	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4
83.	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
84.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
85.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
86.	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5
87.	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
88.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4
89.	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
90.	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4
91.	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
92.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93.	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3
94.	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
95.	5	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
96.	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
97.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
98.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99.	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4		3	3

100.	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
101.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
102.	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3
103.	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4
104.	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
105.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
106.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
107.	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5
108.	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
109.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4
110.	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
111.	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4
112.	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
113.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
114.	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3
115.	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
116.	5	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
117.	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
118.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
119.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
120.	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3



RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 3626-2021-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 12 de octubre de 2021

VISTO:

El expediente presentado por **Bocanegra Morales Mirtha Betty** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **Gestión del conocimiento en el trabajo colegiado de los docentes de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021**; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) bachiller **Bocanegra Morales Mirtha Betty**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *“Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis”*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **Gestión del conocimiento en el trabajo colegiado de los docentes de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021** presentado por **Bocanegra Morales Mirtha Betty**.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dra. Milagros Rodríguez Rojas
Secretario	: Dr. Carlos Sixto Vega Vilca
Vocal (Asesor de la tesis)	: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Posgrado
Día	: 20 de octubre de 2021
Hora	: 2:30 p.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Violeta Cadenillas Albornoz, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte asesor (a) de la tesis titulada: “Gestión del conocimiento en el trabajo colegiado de los docentes de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021” de la estudiante, Bocanegra Morales, Mirtha Betty, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin el cual ha sido realizado sin filtros ni exclusiones. He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 25 de agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor: Cadenillas Albornoz Violeta	
DNI 09748659	Firma 
ORCID 0000-0002-4526-2309	