



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de
una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023

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

AUTORA:

Pally Quispe, Liz Yoselyn (orcid.org/0009-0001-5036-9055)

ASESORES:

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

Dra. Brizuela Lopez, Mariella Pilar (orcid.org/0000-0002-8610-4681)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por darme salud, a Paulo y Gia, mis amados hijos, quienes tuvieron mucha paciencia al entender que mamita debía de estudiar y concluir con lo que inició. A Carlos el amor de mi vida, que fue mi apoyo incondicional en esta etapa muy complicada, a mis padres que siempre están orgullosos de su preciada hija, me dieron el aliento para continuar. A toda mi familia por comprender y darme su apoyo moral durante esta etapa.

Agradecimiento

A todos los maestros de la UCV, Maestría en Administración de la educación que ayudaron en mi formación profesional, en especial a mi asesor Dr. Asmad que con su carácter y experiencia, corrigió de manera detallada mi investigación, y me ayudó en el logro de una de mis metas.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra, muestreo	19
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	54

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población	19
Tabla 2 Baremo de las variables y sus dimensiones	20
Tabla 3 Gestión del conocimiento vs desarrollo profesional	24
Tabla 4 Captura del conocimiento vs desarrollo profesional	25
Tabla 5 Difusión del conocimiento vs desarrollo profesional	26
Tabla 6 Asimilación del conocimiento vs desarrollo profesional	27
Tabla 7 Aplicación del conocimiento vs desarrollo profesional	28
Tabla 8 Informe de ajuste del modelo de la hipótesis general	31
Tabla 9 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	31
Tabla 10 Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1	32
Tabla 11 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	32
Tabla 12 Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2	33
Tabla 13 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	33
Tabla 14 Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3	34
Tabla 15 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	34
Tabla 16 Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4	35
Tabla 17 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	35

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Gestión del conocimiento vs desarrollo profesional	24
Figura 2 Captura del conocimiento vs desarrollo profesional	25
Figura 3 Difusión del conocimiento vs desarrollo profesional	26
Figura 4 Asimilación del conocimiento vs desarrollo profesional	27
Figura 5 Aplicación del conocimiento vs desarrollo profesional	28

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023.

El estudio fue de tipo aplicada, nivel explicativo, enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, diseño no experimental de corte transversal, la población y muestra se conformó por 50 docentes de una institución educativa pública, por tanto, se realizó un censo. La técnica correspondió a la encuesta y se empleó como instrumento el cuestionario, dicho instrumento fue validado por intermedio de juicio de expertos y de la aplicación de una prueba piloto se obtuvo un Alfa de Cronbach = 0,848 para gestión del conocimiento y un Alfa de Cronbach = 0,862 para desarrollo profesional.

Los resultados muestran sobre la prueba de Regresión Logística Ordinal una significancia bilateral = $0,001 \leq a 0,05$, probando que el desarrollo profesional es explicado por la gestión del conocimiento, obteniendo un Pseudo R² de Cox y Snell en un 62,1 % y de Nagelkerke en un 62,3 %. En ese sentido, se concluyó una influencia estadísticamente significativa de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, captura del conocimiento, difusión del conocimiento, aplicación del conocimiento, desarrollo profesional.

Abstract

The objective of the research was to determine the influence of knowledge management on the professional development of teachers in a public educational institution, Sicuani. Cusco, 2023.

The study was of the applied type, explanatory level, quantitative approach, hypothetical-deductive method, non-experimental cross-sectional design, the population and sample consisted of 50 teachers from a public educational institution, therefore, a census was carried out. The technique corresponded to the survey and the questionnaire was used as an instrument. This instrument was validated through expert judgment and the application of a pilot test yielded a Cronbach's alpha = 0.848 for knowledge management and a Cronbach's alpha = 0.862 for professional development.

The results show on the Ordinal Logistic Regression test a bilateral significance = $0.001 \leq 0.05$, proving that professional development is explained by knowledge management, obtaining a Pseudo R² of Cox and Snell at 62.1 % and of Nagelkerke at 62.3 %. In this sense, a statistically significant influence of knowledge management on professional development in teachers of a public educational institution was concluded.

Keywords: knowledge management, knowledge capture, knowledge dissemination, knowledge application, professional development.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo actual está en constantes cambios profundos y de diversa naturaleza, lo cual genera incertidumbre en diferentes ámbitos, como en el ámbito organizacional, donde cada vez las exigencias profesionales se vuelven mayores, lo cual obliga a los docentes a que puedan adaptarse rápidamente a fin de poder sobrevivir. En ese sentido, han aparecido enfoques nuevos que se centran en la gestión, los cuales buscan dar una respuesta al problema, por ello, garantizar niveles adecuados de competitividad, tales como crear conocimiento, compartirlo y utilizarlo de una manera más efectiva se ha vuelto un objetivo estratégico en las organizaciones alrededor del mundo (Programa de las Naciones Unidas, 2022).

Al respecto, la UNESCO (2019), refiere que, de trece países de América, se observó que al menos cinco de ellos no cuentan con programas de desarrollo profesional docente patrocinados por sus respectivos gobiernos, debido a que no hay ninguna norma o documento que lo avale, solo orientaciones que no especifican lineamientos claros para los docentes.

De igual manera, la UNICEF (2020), menciona que para que exista una mejora de habilidades profesionales se debe implementar programas con planes de actualización dirigida a los docentes que refresquen sus habilidades, antes y durante el proceso de enseñanza, con el fin de empoderarlos en el desarrollo de aprendizajes escolares y puedan ser transferibles en el tiempo, por ello, es necesario un adecuado sistema de formación, ya que permite la participación activa del docente dentro de la administración escolar.

En Perú, la labor del maestro ha sido en ocasiones criticada y siempre cuestionada precisamente por los resultados censales que evidencian deficiencias en los aprendizajes que exigen la calificación y preparación del docente. De acuerdo con las estadísticas 2018 del programa PISA, se realizó la evaluación de diversas competencias para evaluar, analizar, complementar y fortalecer las nuevas políticas educativas. El país ocupó el puesto 64, en contraste a 67 países evaluados, dejando en claro que se encuentra en un nivel muy bajo (Ministerio de Educación, 2018).

El Proyecto Educativo Nacional al 2036, establece la implementación de políticas de formación en cuanto a las prácticas y rol docente, y estos a su vez deben ser conscientes de la inmensa información que se brinda en medios tecnológicos, donde el docente debe ser capaz de encontrar, recuperar, repetir, ser crítico y reflexivo sobre la información que recibe para sus propios fines y que es importante para su éxito personal, profesional y diaria (Ministerio de Educación, 2020).

Al respecto, el Instituto de Estudios Peruanos (2020), refiere que los docentes se encuentran en constante evaluación, siendo estas políticas implementadas en años anteriores por el gobierno, esto se ve reflejado en la ahora llamada carrera pública magisterial, sin embargo, las condiciones no son atractivas porque limitan la cantidad de ascensos a nivel nacional, por tal motivo los docentes no invierten calidad de tiempo en su desarrollo profesional.

En el ámbito local, en una institución educativa pública del distrito de Sicuani, región Cusco, se observó que los docentes no cuentan con actualizaciones pedagógicas, pocas especializaciones, unos cuantos docentes cuentan con estudios de posgrado, bajo interés por los diplomados y segundas especialidades, manifestando que se encuentran sin interés y desmotivados por las bajas remuneraciones, la carga laboral excesiva y actividades que se tienen que realizar fuera de su horario laboral, así como la resistencia de los docentes por emplear las TIC, siendo estas herramientas que permiten un mayor desarrollo profesional. En ese sentido, los docentes suelen terminar estresados, sin ánimos de cumplir con las metas tanto en lo personal como institucional, los cuales repercuten en el desarrollo profesional.

En ese contexto, se planteó como problema general: ¿Cómo influye la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023?

También, se plantearon los problemas específicos: (1) ¿Cómo influye la captura del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023?; (2) ¿Cómo influye la difusión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023?; (3) ¿Cómo influye la asimilación del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una

institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023?; (4) ¿Cómo influye la aplicación del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023?

Sobre la justificación teórica, parte de la contribución de un marco teórico sólido, para la gestión del conocimiento, se sustentó en Merino et al. (2022), quienes manifiestan que corresponde a un modelo de proceso cuyo fin es activar el conocimiento en la organización y se pueda incrementar la capital intelectual, lo cual permite a las organizaciones a que puedan tener una mejor posición para enfrentar los desafíos y cumplir con sus funciones. Por otro lado, para desarrollo profesional docente, se sustentó en el documento del Ministerio de Educación (2022), se desarrolló como una respuesta a los constantes cambios que ocurren en la sociedad, por tanto, se requieren nuevas habilidades y conocimientos, así como nuevas formas de comprender el desarrollo, relaciones entre personas y recuperar saberes milenarios. También, la investigación servirá como un antecedente que permitirá a futuros investigadores discutir sus resultados.

Referente a la justificación práctica, radica en la evidencia clara sobre los procedimientos relacionados con la gestión del conocimiento y cómo influyen en el desarrollo profesional de docente con el propósito de que las autoridades puedan implementar acciones que mejoren la gestión del conocimiento y contribuya en su práctica pedagógica, elevando así sus propios estándares en relación con su desempeño a fin de trascender en su desarrollo profesional.

A cerca de la justificación metodológica, radica en el abordaje de la ruta cuantitativa, tipo aplicada, hipotético-deductivo, explicativo, no experimental-transversal. Además, contribuye con instrumentos apropiados para medir tanto la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional, ambos instrumentos cuentan con validez y confiabilidad a fin de que se pueda contrastar las hipótesis con teorías relacionadas a la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional.

Por consiguiente, se planteó el objetivo general: Determinar la influencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023. Además, se plantearon los objetivos específicos: (1) Determinar la influencia de la captura del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani, Cusco. 2023; (2) Determinar la influencia de la difusión del conocimiento

en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023; (3) Determinar la influencia de la asimilación del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023; (4) Determinar la influencia de la aplicación del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023.

Por consiguiente, se planteó la hipótesis general: Existe influencia significativa de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023. Además, se plantearon las hipótesis específicas: (1) Existe influencia significativa de la captura del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023; (2) Existe influencia significativa de la difusión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023; (3) Existe influencia significativa de la asimilación del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023; (4) Existe influencia significativa de la aplicación del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Teniendo en cuenta en el ámbito internacional se obtiene los siguientes estudios: Ramírez y Hilel (2022), cuyo objetivo fue establecer relación entre factores ambientales y el desarrollo profesional docente en las escuelas israelíes. La metodología no experimental y alcance correlacional, se consideró una muestra de 412 docentes de nivel primario en 5 provincias de Israel. Los resultados muestran sobre el desarrollo profesional docente fue elevado ($4,12 \pm 0,83$), con un rango porcentual de 3,7 % (25) a 4,7 % (75). Además, para autoeficacia se encontró fue elevado ($4,17 \pm 0,68$) 1.5 %. Por otro lado, se encontró un $r=0,61$ entre desarrollo profesional docente y autoeficacia, así como se halló un $r=0,41$ entre desarrollo profesional docente e identidad profesional. En consecuencia, concluyeron conforme a la percepción docente en referencia a la identidad profesional, autoeficacia, comunidad de aprendizaje y los patrones de liderazgo transformacional de los directivos se correlacionan significativamente con el desarrollo profesional docente.

Vargas et al. (2021), cuyo objetivo fue relacionar las creencias epistemológicas docentes y el desarrollo profesional. La metodología no experimental y alcance correlacional, se consideró una muestra de 251 docentes del ámbito rural y urbano. Los resultados muestran sobre el desarrollo profesional en la primera evaluación, el 64,5 % (162) competentes, mientras el 27,1 % (68) destacado, otro 6,8 % (17) básico y el 1,6 % (4) insatisfactorio. Además, en la segunda evaluación, el 69,0 % (100) competentes, mientras el 25,5 % (37) destacado y solo el 4,8 % (7) básico. Por otro lado, se encontró un $r=-0,309$ y un $p=0,001$, en docentes rurales, mientras en el caso del área urbana, se halló un $r=0,058$ y un $p=0,559$. En consecuencia, se concluyó que las creencias que tienen los profesores acerca de las evaluaciones no impactan a todos los docentes en cuanto a los conocimientos y el desarrollo de las competencias, así mismo se atribuye cada quien según el tipo de responsabilidad que tenga en su desarrollo profesional.

Widodo y Gunawan (2021), el propósito del estudio fue establecer un efecto en la creatividad en docentes indonesios, teniendo como prioridad el compromiso organizacional y la gestión del conocimiento. La metodología que se usó fue cuantitativa, se utilizó un diseño no experimental y correlacional, se estableció como muestra a 496 docentes. Los resultados evidenciaron que el 42,5 % fueron docentes cuyas edades oscilaban entre 26 a 35 años, mientras el 74,6 % tenían licenciatura y el 34,7 % \geq a cinco años de experiencia. También, se halló un $X^2_c = 101.78$ y un $p=0,000$. Por consiguiente, se concluyó que la creatividad influyó en el compromiso organizacional como en la gestión del conocimiento en los docentes.

Gonzales et al. (2020), cuyo objetivo fue establecer relación entre estilos de liderazgo y gestión del conocimiento, se usó un diseño no experimental y correlacional, estableciéndose una muestra que corresponde a 272 docentes. Los resultados evidencian, una media de 4,29 para transformacional, mientras una media de 4,23 para transaccional, seguido de 3,13 para laissez-faire. Además, en referencia a la gestión del conocimiento, se muestra una media de 4,27 para generación, una media de 4,12 para gestión, otra media de 4,05 para almacenamiento y 4,14 para aplicación. Por otro lado, se encontró un $\beta=,2965801$ y un $p < a 0,01$. En consecuencia, concluyeron que los estilos de liderazgo son favorables para las dimensiones de la gestión de conocimientos.

Cabezas (2019), el propósito de la investigación correspondió a relacionar la gestión del conocimiento y práctica docente. La metodología no experimental y alcance correlacional, estableciéndose una muestra de 52 docentes. Los resultados muestran sobre la gestión del conocimiento, el 89,4 % (42) regular y solo el 10,6 % (5) excelente. Además, sobre la práctica docente, 90,4 % (47) satisfactorio y solo el 9,6 % (5) insatisfactorio. Por otro lado, se halló un $r=0,279$ y un $p=0,045$. Por consiguiente, se concluyó una correlación positiva baja entre gestión del conocimiento y la práctica docente, es decir, cuando se empeore la gestión docente, se verá afectado la práctica docente.

Referente a los antecedentes nacionales, Cieza (2022), el propósito del estudio relacionar el liderazgo y gestión del conocimiento en docentes. La metodología no experimental y alcance descriptivo-correlacional, se consideró una muestra correspondiente a 85 docentes. Los resultados muestran sobre el

estilo autoritario, el 51,8 % (44) regular, mientras el 47,1 % bajo (40) y el 1,2 % (1) alto. Además, sobre el estilo democrático, el 55,3 % (47) regular y solo el 44,7 % (38) alto. También, referente la gestión del conocimiento, el 55,3 % (47) medio alto, mientras el 32,9 % (28), otro 5,9 % (5) alto y solo el 5,9 % (5) bajo. Por otro lado, se halló un $r=-0,366$ y un $p=0,001$. Por consiguiente, concluyó, a fin de promover la gestión del conocimiento, es necesario dar preferencia al liderazgo democrático, y que debe estar inhibida el estilo de liderazgo autoritario.

Yupanqui (2022), cuyo objetivo fue relacionar gestión del conocimiento y efectividad organizacional en docentes de instituciones privadas. La metodología no experimental y alcance correlacional, por tanto, se consideró una muestra de 80 docentes. Los resultados evidencian sobre la gestión del conocimiento, el 66,3 % (53) bajo y el 33,7 % (27) medio. Además, referente a la efectividad organizacional, el 71,3 % (57) bajo y solo el 28,7 % (medio). Por otro lado, se encontró un $r=0,559$ y un $p=0,000$. En ese sentido, se concluyó un grado de correlación positivo considerable, es decir, en la medida que se mejore la gestión del conocimiento, se podrá mejorar la efectividad de la organización en los docentes.

Barrueta (2021), el propósito del estudio correspondió a determinar relación entre gestión del conocimiento y la responsabilidad social en instituciones educativas, UGEL 04. La metodología no experimental y alcance correlacional, estableciéndose una muestra de 106 docentes. Los resultados evidencian sobre la gestión del conocimiento, el 97,2 % (103) refieren un nivel bueno y solo el 2,8 % (3) regular. También, en relación con la responsabilidad social, el 92,4 % (98) buena y solo el 7,6 % regular. Por otro lado, se halló un $r=0,665$ y un $p=0,000$. En consecuencia, se concluyó una relación positiva considerable, es decir, cuando se mejore la gestión del conocimiento, se podrá mejorar la responsabilidad social en las entidades educativas.

Muro (2019), cuyo objetivo fue relacionar gestión del conocimiento y competencias profesionales en los docentes de la UGEL 03. La metodología no experimental y alcance correlacional, se estableció una muestra de 74 docentes. Los resultados evidencian, respecto a la gestión del conocimiento, 86,5 % (64) bueno, mientras el 12,2 % (9) regular y solo el 1,4 % (1) malo. Además, sobre las competencias profesionales, el 59,5 % (44) bueno y el 40,5 % (30) regular.

Por otro lado, se encontró un $r=0,081$ y un $p=0,494$. En ese sentido, se concluyó una correlación positiva baja y se rechaza la H_a , significa cuando se mejore la gestión del conocimiento, se mejorará las competencias profesionales.

De la Torre (2019), el objetivo de la investigación correspondió a determinar relación entre clima institucional y el desarrollo profesional docente en una institución educativa de Moquegua. La metodología no experimental y alcance correlacional, se consideró una muestra de 21 docentes. Los resultados muestran sobre el clima institucional, 76,2 % refieren siempre y solo el 23,8 % manifestaron algunas veces. También, el 66,7 % manifiesta estar de acuerdo, mientras el 19,0 % se mostraron indecisos y solo el 14,2 % refieren estar totalmente de acuerdo. Por otro lado, se halló un $r=0,554$ y un $p=0,000$. En ese sentido, se concluyó una correlación positiva considerable, es decir, mientras se mejore el clima en la institución, se podrá mejorar el desarrollo profesional.

Concerniente a la variable gestión del conocimiento, se consideró la teoría de la Organización Creadora del Conocimiento, propuesta por Nonaka y Takeuchi en el año 1995, que establecen que el conocimiento tácito puede convertirse en conocimiento explícito, muy diferente a lo que diversos autores de esa época señalaban, este modelo teórico asume un tránsito de forma estable entre el conocimiento tácito y hacia el conocimiento explícito (Hernández, 2016).

Respecto a la variable gestión del conocimiento, hace referencia a una acción, un proceso, un componente fluido que debe organizarse para darle un significado armonioso. En ese sentido, cuando se habla de gestionar el conocimiento, se habla de un modelo de procesos que ha sido diseñado para activar el conocimiento en la organización y así aumentar su capital intelectual, activos intangibles. Claramente, el uso de activos intangibles en un contexto más sólido permitirá a las organizaciones posicionarse mejor para enfrentar los desafíos y cumplir con sus funciones. Es cierto que se trata de un cambio radical entre organizaciones que empiezan a ver sus activos intangibles y reconocen la necesidad de poder activar el conocimiento como una palanca de excelencia y competitividad (Merino et al., 2022).

De igual manera, Aparicio y Ostos (2020), refirieron que la gestión del conocimiento permite capturar y compartir las mejores prácticas, así mismo brindar aprendizaje y capacitación organizacional, administrar las relaciones

entre usuarios y beneficiarios, desarrollar inteligencia, brindar espacios adecuados y administrar la propiedad intelectual, así como fortalecer las cadenas de mando. De manera similar, las razones para adoptar la gestión del conocimiento incluyendo la retención de empleados, la mejora de la satisfacción del usuario o beneficiario.

Al respecto, Gore (2021), manifestó que durante la práctica organizacional se reflejan aprendizajes, es decir, surgen respuestas adaptativas cuando las personas se reúnen y logran entretener sus experiencias con el objetivo de abordar situaciones que no se han previsto. En ese sentido, es necesario que los directivos puedan garantizar condiciones apropiadas y que empleen su autoridad para ayudar a los trabajadores a que puedan realizar aportaciones innovadoras.

Con relación a la dimensión captura del conocimiento, hace referencia al proceso mediante el cual se identifican, filtran, capturan la información y el conocimiento clave para una institución. Esta acción debe ser dirigida hacia adentro o hacia afuera, así como considerar el tamaño, la ubicación, el orden y la complejidad de su organización, no obstante, se puede trabajar más en la parte interna. Esto se debe a que crea dinámicas de coordinación y reporte, facilitando que otras áreas, oficinas o centros comprendan la información conocida, sin embargo, esta visión suele interpretarse más allá de la perspectiva externa en la que se ubican las actividades de gestión sobre las fuentes de información y de conocimiento (Merino et al., 2022).

De igual manera, Reissi y Torabi (2021), refirieron que la captura del conocimiento es una fuente clave de innovación en cualquier organización, para lo cual, es necesario que las organizaciones puedan capturar nuevas ideas y soluciones a partir de reestructurar conocimiento pasado y presente. En ese sentido, existen diversas maneras de producir conocimientos para las organizaciones, el más común corresponde a contratar personal extranjero o que haya trabajado en el extranjero, así como invertir en investigaciones a fin de producir algún beneficio.

A cerca de la dimensión, difusión del conocimiento, si el objetivo es que se pueda aprovechar el conocimiento que ya se tiene disponible, tanto lo que es capturado internamente y externamente, no puede solo almacenarse en un

repositorio, por ello, es necesario la difusión, convirtiéndose en un proceso nuclear para que pueda fluir el conocimiento difundido a fin de poder garantizar la efectividad y pertinencia del proceso (Merino et al., 2022).

De igual forma, Reissi y Torabi (2021), refirieron que consisten en un proceso clave para gestionar el conocimiento en una organización, no obstante, las organizaciones en su mayoría desconocen como difundir el conocimiento de manera apropiada o poseen débiles sistemas para desplegar la información capturada, en estos casos, transferir los conocimientos tiende a no ser fácil. En ese sentido, para una adecuada transferencia de conocimiento, se puede crear programas de formación a fin de que se encuentre disponible.

Enfoque de la transferencia del conocimiento, se enfoca en cómo las organizaciones pueden transferir conocimientos existentes de una parte de la organización a otra. A menudo se usa cuando una organización tiene conocimientos específicos que son únicos y difíciles de replicar, la organización debe identificar y capturar el conocimiento crítico, y luego transferirlo a aquellos que lo necesitan. La transferencia de conocimiento puede realizarse a través de varios métodos, como la formación, la documentación y la mentoría (Rubier, 2019).

Sobre la dimensión asimilación del conocimiento, cada paso en la gestión del conocimiento, acerca más hacia la producción del valor en beneficio de la organización, es decir, se puede realizar una buena captura de información y difundirla de forma adecuada, no obstante, si esta información no llega a asimilarse y posteriormente a aplicarse, no se obtendrán resultados en beneficio de la organización. En ese sentido, la asimilación se considera en poder entender los inputs que se recibe de la difusión, por ello, no es suficiente con verificar que los receptores reciban el conocimiento que estaban necesitando, es necesario que se deba asegurar que comprendieron, es decir, se apropiaron del conocimiento (Merino et al., 2022).

Concerniente a la dimensión aplicación del conocimiento, este paso hizo referencia a un punto clave en el ciclo de la gestión del conocimiento, hace referencia al resultado de todo el esfuerzo, es decir, esto se logra a través de poner en marcha todo lo que se ha aprendido. Suele suceder en los cursos, que

en algunas ocasiones lo que se ha aprendido no se aplica, por tanto, puede suceder que aquellas personas que sepan bastante, no obstante, en la organización no se evidencia ningún cambio. En ese sentido, se evidencia que el conocimiento tiene un claro objetivo, el cual se encuentra asociado a la innovación, por ello, las organizaciones tienen que brindar su apoyo a la aplicación del conocimiento brindando retos o a través de la creación de proyectos que tengan como objetivo encausar las ideas que asimilaron durante el aprendizaje. Además, ello permite que el ciclo pueda iniciarse nuevamente (Merino et al., 2022).

La aplicación o práctica del conocimiento se centró en cómo las organizaciones pueden aplicar conocimientos existentes para maximizar y elevar los estándares de calidad en cuanto a desempeño organizacional. En este enfoque, el conocimiento se considera una herramienta para mejorar la organización en términos de eficacia. La aplicación de los saberes se puede lograr a través de la automatización, la optimización de procesos, la mejora de productos y servicios, entre otros métodos y se destaca por la organización de los integrantes en pro de resolución de conflictos (Calvo, 2018).

De igual manera, Reissi y Torabi (2021) señalaron que el conocimiento adquirido debe utilizarse para brindar mejores servicios, productos y procesos. En ese sentido, en el caso en que una organización no pueda establecer con facilidad la manera correcta de conocimiento, puede enfrentarse a diversas desventajas frente a su competencia, por ello, es necesario que se puedan adoptar medidas adecuadas para formar a los trabajadores a pensar de una manera creativa y puedan utilizar sus conocimientos para que se pueda mejorar los servicios y productos que ofrece la organización.

Ahora bien, la educación y gestión del conocimiento se encontraron estrechamente relacionadas. La se refiere a cómo las instituciones capturan, comparten y usan lo que han aprendido para mejorar su desempeño, mientras que la educación se centra en cómo las personas aprenden y adquieren conocimientos (Carruyo et al., 2021). Un concepto que vincula la gestión del conocimiento con la educación es el aprendizaje relacionado con el ámbito organizacional como un proceso mediante el cual una organización adquiere, crea y transfiere conocimientos y habilidades para mejorar su desempeño. Se

fundamenta en la premisa que percibe el saber cómo recurso valioso que debe ser gestionado y compartido (Araya et al., 2019).

En este sentido, gestionar el conocimiento pudo ayudar directamente al mejoramiento de los procesos educativos dentro de las instituciones encargadas, para tal fin, las instituciones pueden mejorar la forma en que capturan y utilizan el conocimiento de sus profesores, estudiantes y personal de apoyo (Gutiérrez, 2019). Al compartir el conocimiento y las mejores prácticas en toda la organización, se puede elevar, como ya se ha mencionado, los estándares de mejora educativa institucional en general (Escorcía y Barros, 2020).

Las instituciones u organizaciones buscaron maximizar el aprovechamiento de sus recursos internos y procesos en relación con la Gestión del conocimiento, este tiene un rol importante en la sociedad, siendo determinante en la capacidad de acción de forma individual como grupal, el conocimiento por sí solo no tiene repercusión si no existe quien lo gestione convirtiéndose en el centro protagónico para que se lleve a cabo (Agudelo y Valencia, 2018).

Por otro lado, implicó la creación de un tipo de saber relacionado con las prácticas culturales de una organización que fomente el intercambio de saberes y la cooperación entre todos los participantes de la institución mediante el uso de herramientas y tecnologías para capturar y compartir información, así como mediante la implementación de procesos y políticas que fomenten la innovación, la creatividad y el aprendizaje continuo. La Gestión del Conocimiento es esencial para cualquier organización que busque mejorar su capacidad para tomar decisiones informadas, innovar y adaptarse a un entorno cambiante (Chung y Espinoza, 2020).

Respecto a la variable desarrollo profesional, se consideró la teoría de la Autoeficacia Social, propuesta por Bandura en el año 1977, definiendo la expectativa de la eficacia como aquella creencia que posee un individuo en relación con su capacidad en un caso específico para realizar actos que permitan un nivel ejecución esperado. La autoeficacia tiene influencia en algunos patrones cognitivos, como aquellos pensamientos hostiles, que a su vez también influye

en el comportamiento. Además, la autoeficacia contribuye a que el ser humano pueda emitir comportamientos tanto cooperativos como empáticos, así como comprometerse con la moralidad, por tanto, sirve de protección para no realizar comportamientos transgresivos (Rodríguez, 2023).

De igual manera, se consideró la teoría de la autorrealización, propuesta por Abraham Maslow en el año 1968, estableciendo que, para desarrollar las potencialidades de un individuo, corresponde a ser enteramente humano, es decir, ser todo lo que un individuo puede llegar a ser, contemplando lograr una individualidad e identidad adecuada (Rodulfo, 2021).

Referente al desarrollo profesional docente, comprende el proceso y prácticas que caracteriza el desarrollo y formación de los maestros, es decir, consisten en la reflexión relacionada con la práctica pedagógica de sí mismo y de sus pares, así como su participación en las actividades y el trabajo en equipo. Además, incluye la responsabilidad en relación con los resultados sobre el aprendizaje, manejo de información y la implementación de políticas educativas (Ministerio de Educación, 2022).

Al respecto, Zabalza y Zabalza (2020), refirieron que el desarrollo profesional se encuentra enmarcada en un doble marco, el primero se refiere al proyecto de vida personal del docente que va tejiendo conforme a sus expectativas y oportunidades que se producen a causa de las circunstancias particulares, mientras que el segundo hace referencia al progreso que la carrera tenga establecida y regulada. En ese sentido, el desarrollo profesional supone un incremento en la racionalidad y un adecuado control de acciones que configuran el quehacer profesional, así como un progreso integrado donde confluyen la ganancia de conocimientos en competencias e incluye asumir tanto la función técnica como la ética en el desempeño de las tareas.

De igual forma, López (2016), señaló que el desarrollo profesional docente, hace referencia al perfeccionamiento docente por intermedio de una formación continua, así como de reconocimiento y motivación, por tanto, es más que meras políticas retributivas. Además, facilita a los docentes a una formación que les permita adaptarse exitosamente a los estudiantes y a las exigencias de los conocimientos, capacidades y actitudes que se plantean en un contexto dinámico como en el caso de la educación.

Sobre la dimensión reflexiva, hace referencia a que los docentes reflexionan sobre su práctica en el ámbito social, así como toma decisiones, delibera, desarrolla diversas habilidades para lograr que los estudiantes puedan aprender y se apropian de diferentes saberes. En ese sentido, la autorreflexión sobre su enseñanza constituye un recurso importante de su trabajo, por cuanto, en la práctica docente, es necesario manejar saberes disciplinares, pedagógicos y conocer tanto el contexto como las características de cada uno de los estudiantes. También, es necesario que los docentes puedan desarrollar juicio crítico respecto de su labor práctica y la labor que desempeñan sus pares. Además, este saber tiende a articular todos los conocimientos profesionales, disciplinares y curriculares, lo cual es el fundamento de su profesionalismo (Ministerio de Educación, 2022).

A cerca de la dimensión relacional, se refiere a que la docencia por esencia involucra la relación entre individuos que asisten a un proceso aprendizaje, el cual ha sido previamente planificado, dirigido y evaluado por el docente, en dicho proceso se tiende a la construcción de vínculos afectivos, cognitivos y también sociales. En ese sentido, tratar el vínculo docente-estudiante es de vital importancia, debido a que una docencia adecuada necesita respeto, interés y cuidado por parte de los educandos, por tanto, la enseñanza se da por intermedio de acciones específicas al interior del aula, incluyendo el desarrollo de los procesos emocionales y afectivos.

Con relación a la dimensión colegiada, consiste en que el docente lleva a cabo su labor al interior de una institución educativa, donde la finalidad es poder asegurar que cada educando (beneficiarios) puedan aprender y adquirir competencias que han sido establecidas. En ese contexto, la labor profesional es tanto social como institucional, es en el contexto institucional donde interactúa con otros docentes y directivos con el propósito de realizar coordinaciones, planificar, ejecutar y llevar a cabo las evaluaciones a los procesos pedagógicos llevados a cabo en la institución. También, es responsabilidad de los docentes a que puedan compartir tanto la visión como misión institucional, para ello tiene que apropiarse de los valores e idearios. Además, los docentes hacen parte de la cultura escolar y su labor de manera individual radica en su contribución al logro de los objetivos institucionales.

Respecto a la dimensión ética, hace referencia a la responsabilidad y compromiso moral con los estudiantes, la formación humana y el aprendizaje, así como también se refiere al respeto y reconocimiento de las diferencias. En ese sentido, los docentes son profesionales que atienden a diferentes grupos de estudiantes y tienden a hacer cargo por todos ellos, tomando decisiones y seleccionando estrategias de conformidad a la misión de la institución educativa. También, se tiene que considerar que el fundamento ético del profesional corresponde al respeto sobre los derechos que tienen niños y adolescentes, por ello, se exige que los profesionales de la educación puedan tener un adecuado comportamiento moral y buscar sistemáticamente estrategias que permitan un mayor aprendizaje a los estudiantes (Ministerio de Educación, 2022).

En este orden de ideas, López (2021), manifestó que la profesión docente ha enfrentado retos, desarrollando así nuevas políticas que enriquecerá su labor profesional. La figura del profesor ha perdido prestigio social y esto ha afectado al ambiente de disciplina en las clases (Vaillant y Vélaz, 2021). Además, los centros educativos han experimentado un aumento de la diversidad cultural, junto con una tendencia a la generalización de los estudios previos a los institutos universitarios. A esto se suman las exigencias de una economía en crecimiento y la sociedad sobre los logros del aprendizaje, así como las nuevísimas necesidades de utilizar de forma efectiva los avances tecnológicos en el aula (Fernández et al., 2020). Todo esto muestra, claramente, una mayor complejidad de la enseñanza como actividad profesional. Asimismo, otros factores contextuales se han agregado en este siglo para hacer de la docencia una profesión difícil (Rodríguez y Alamilla, 2018).

El desarrollo profesional no solo beneficia al individuo, sino también a la organización para la cual trabaja, ya que un personal más capacitado y competente puede mejorar la productividad, la eficacia del trabajo y los niveles de agrado del cliente. Así pues, dentro de este proceso también puede ser visto como un proceso de autodescubrimiento y crecimiento personal, porque permite a los individuos explorar sus fortalezas y debilidades, identificar sus intereses y pasiones, y establecer metas claras para su carrera (Dulude et al., 2020).

Del mismo modo, Barolli et al., (2019), indicaron que las concepciones que cada docente tiene sobre la enseñanza ejercen una gran influencia en su

comportamiento en el aula y que el educador adquiriera destrezas analíticas para mejorar su forma de percibir, la cual ha sido construida de manera intuitiva con base en su experiencia previa, tanto la teoría como la práctica son igual de importantes, pues se reconoce que, para enseñar, el maestro debe ser competente en dos aspectos principales: la preparación y la planificación de la clase, lo cual implica un análisis del contenido y el uso de estrategias de transposición didáctica para combinar el contenido científico con las estrategias de enseñanza. Además, está la ejecución de la enseñanza, que se relaciona con la habilidad del docente para gestionar la clase y aplicar estrategias de enseñanza efectivas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio fue de tipo aplicada, porque se utilizó estudios teóricos para sustentar la gestión del conocimiento y desarrollo profesional, así como permitió resolver el problema y mejorar el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco. Para Ñaupas et al. (2018), manifestó que los aportes de la investigación básica y resolvió problemas a través de aplicar herramientas y técnicas.

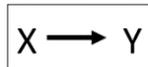
Del mismo modo, se consideró el nivel explicativo, debido a que se estableció la influencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional docente. Estos son estudios de causa y efecto, se busca superar la descripción de los fenómenos, por ello, se busca responder la causa que los provoca (Supo, 2012).

Sobre el enfoque, fue cuantitativo, ya que la información recabada se procesó estadísticamente. Según Muñoz (2016), explicó que los estudios cuantitativos usan las pruebas estadísticas para explicar los fenómenos y/o contrastar las hipótesis formuladas.

De igual forma, se empleó el método hipotético-deductivo, esto se debe a que se plantearon hipótesis que fueron contrastadas por intermedio del análisis inferencial. De acuerdo con Hernández et al. (2014), manifestaron que el método hipotético-deductivo facilita la comprobación de las hipótesis.

Se utilizó un diseño no experimental, ya que no se manipularon tanto la gestión de conocimiento como el desarrollo profesional, solo se observó. Para Niño (2019), manifestó que son estudios donde no se realizó la manipulación de fenómenos, solo se observó donde ocurren.

También, se consideró un corte transversal, puesto que se observó a la población para recopilar datos para corroborar si la gestión del conocimiento tiene influencia sobre el desarrollo profesional. El siguiente esquema pertenece al diseño no experimental, correlacional-causal, porque permite recabar información en un tiempo determinado y por única vez (Arias, 2021).



Dónde: X, es Gestión del conocimiento (variable independiente);

Y, es Desarrollo profesional (Variable dependiente),

→ Es la Influencia de X sobre Y.

Entonces, el gráfico muestra que X tienen influencia en Y.

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Gestión del conocimiento

Definición conceptual: Consiste en un modelo de procedimientos diseñados a fin de activar el conocimiento en la organización y así aumentar su capital intelectual, es decir, los activos intangibles. En ese sentido, el uso de los activos intangibles en un contexto más sólido permitirá a las organizaciones posicionarse mejor para enfrentar desafíos y cumplir con sus funciones (Merino et al., 2022).

Definición operacional: La variable gestión del conocimiento se medirá a través de cuatro dimensiones: captura del conocimiento, difusión del conocimiento, asimilación del conocimiento y aplicación del conocimiento, dicho instrumento de medición posee una escala ordinal.

Variable: Desarrollo profesional

Definición conceptual: Hace referencia al proceso y la práctica que son características en el desarrollo y formación profesional de los profesores, es decir, consiste en la reflexión relacionada con la práctica pedagógica de sí mismo y sus pares, así como su participación en actividades y el trabajo en equipo. Además, incluye la responsabilidad que tienen los docentes sobre los resultados que se obtengan en el aprendizaje de los estudiantes, la manipulación de la información y la implementación de las políticas (Ministerio de Educación, 2022).

Definición operacional: La variable desarrollo profesional docente se medirá a través de cuatro dimensiones: reflexiva, relacional, colegiada y ética, dicho instrumento de medición posee una escala ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo

La población se estableció por 50 docentes de nivel primario que laboran en la institución educativa del distrito de Sicuani, región Cusco. Para Arias y Covinos (2020), señalaron que una población consiste en personas, objetos, cosas y entre otros, los cuales tienen que tener las mismas características.

Tabla 1

Distribución de la población

N°	Institución educativa	Número de docentes
1	Mujeres	27
2	Varones	23
	Total	50

En ese sentido, la muestra se formó por 50 docentes, quienes representaron el total de la población, por tanto, se llevó a cabo un censo. De acuerdo con Martínez (2018), señaló al censo, como aquello en la que se tiene que incluir a toda la población.

Criterios de inclusión: Se incluyeron a los docentes de nivel primario de primero a sexto grado que laboran en la institución educativa del Distrito de Sicuani, región del Cusco, y aceptaron formar parte de la investigación de forma voluntaria.

Criterios de exclusión: Se excluyeron a docentes que no pertenecen a la institución educativa, de Sicuani, región del Cusco, docentes con licencias, docentes de secundaria, aquellos que no están laborando en la actualidad y los que no desean participar al responder las encuestas.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Sobre la técnica, se empleó la encuesta, debido a que se formularon ítems que facilitaron el recojo de la información de los docentes sobre la gestión de conocimiento y desarrollo profesional docente. Para Rebollo y Ábalos (2022), refirieron que se utilizaron para levantar información, las cuales se establecieron a través de reglas.

A cerca del instrumento, correspondió al cuestionario, el cual contiene los ítems formulados a fin de medir las dimensiones y las variables. Conforme

Sánchez et al. (2018), mencionaron que, permite la recolección de información de forma anónima, permitiendo la protección del participante. Además, su diseño se basa en considerar indicadores para medir las dimensiones y variables.

Concerniente a la validez, se llevó a cabo por intermedio de la técnica juicio de expertos, el cual consistió en que tres profesionales con estudios de posgrado evaluaron cada ítem propuesto e indicaron que el instrumento es aplicable.

Con relación a la confiabilidad, se realizó a través de una prueba piloto con 15 participantes, el cual permitió establecer la fiabilidad de los instrumentos por intermedio de aplicar el coeficiente Alfa de Cronbach y fueron confiables y aplicables.

Los resultados muestran para el instrumento a cerca de la gestión del conocimiento un valor = 0,848 y para desarrollo profesional un valor = 0,862, por tanto, se determinó que ambos instrumentos son confiables y aplicables a la muestra.

Tabla 2

Baremo de las variables y sus dimensiones

Variable independiente	Deficiente	Regular	Eficiente
Gestión del conocimiento	24-56	57-88	89-120
D1. Captura del conocimiento	6-14	15-22	23-30
D2. Difusión del conocimiento	6-14	15-22	23-30
D3. Asimilación del conocimiento	6-14	15-22	23-30
D4. Aplicación del conocimiento	6-14	15-22	23-30
Variable dependiente	Inadecuada	Regular	Adecuada
Desarrollo profesional	24-56	57-88	89-120
D1. Reflexiva	6-14	15-22	23-30
D2. Relacional	6-14	15-22	23-30
D3. Colegiada	6-14	15-22	23-30
D4. Ética	6-14	15-22	23-30

Ficha técnica de la variable gestión del conocimiento

Denominación:	Cuestionario sobre gestión del conocimiento
Autora:	Liz Yoselyn Pally Quispe.
Año de creación:	2023.
Lugar	Institución educativa pública en Sicuani, Cuso.
Finalidad:	Establecer los niveles de gestión del conocimiento.
Aplicado a:	Docentes de nivel primario.
Dimensiones:	D1: Captura del conocimiento D2: Difusión del conocimiento D3: Asimilación del conocimiento D4: Aplicación del conocimiento.
Niveles y rangos:	Deficiente: 24-56; Regular: 57-88; Eficiente: 89-120.
Confiabilidad:	0,848 Alfa de Cronbach
Escala de medicación:	Ordinal de tipo Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre.
Contenido:	24 ítems.
Tiempo:	Aprox. 20 minutos.

Ficha técnica de la variable desarrollo profesional

Denominación:	Cuestionario sobre desarrollo profesional
Autora:	Liz Yoselyn Pally Quispe.
Año de creación:	2023.
Lugar	Institución educativa pública en Sicuani, Cuso.
Finalidad:	Establecer los niveles sobre desarrollo profesional.
Aplicado a:	Docentes de nivel primario.
Dimensiones:	D1: Reflexiva D2: Relacional D3: Colegiada D4: Ética.
Niveles y rangos:	Bajo: 24-56; Medio: 57-88; Alto: 89-120.
Confiabilidad:	0,862 Alfa de Cronbach
Escala de medicación:	Ordinal de tipo Likert: (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo.
Contenido:	24 ítems.
Tiempo:	Aprox. 20 minutos.

3.5 Procedimientos

Los procedimientos consistieron en varias actividades, tales como la revisión de antecedentes, es decir, tesis y artículos a nivel nacional e internacional, así como revisar fuentes primarias, es decir, libros digitales, informes y manuales para poder construir un marco teórico sólido. Sustentando las 2 variables de estudio y sus dimensiones. Que dieron pie a realizar instrumentos con una escala de Likert, se llevó a cabo la validez y fiabilidad de los instrumentos a través del juicio de expertos a fin de que sean aptos en su aplicación a la muestra seleccionada, se solicitó el permiso de los directivos para aplicar los instrumentos, se usó la encuesta como técnica y se realizaron preguntas que fueron previamente diseñadas para recoger información de la muestra a estudiar con alusión a la gestión del conocimiento y desarrollo profesional, el cuestionario fue el instrumento que se usó y tiene relación con sus dimensiones de sus variables, Gestión del conocimiento con 24 preguntas y Desarrollo profesional con 24 preguntas. Finalmente, se elaboró una base de datos en Excel a fin de tabular la información recabada para poder analizar en el programa estadística SPSS y presentar los resultados y las conclusiones a las que se arribó.

3.6 Método de análisis de datos

En lo que se refiere al análisis estadístico, se recabó información en una base de datos en el programa Microsoft Excel, guardando la información recolectada de los instrumentos y se utilizó el software SPSS versión 26 en español, el cual permitió realizar el análisis de la información recopilada para presentar los resultados tanto descriptivos como los inferenciales. El análisis descriptivo se lleva a cabo por medio de tablas y gráficos de las dimensiones y variables.

Por otro lado, para realizar el contraste las hipótesis, se aplicó la prueba de normalidad por intermedio de Kolmogórov-Smirnov, ya que la muestra es igual a 50, luego se usará la prueba de regresión ordinal para contrastar las hipótesis y presentar las conclusiones.

3.7 Aspectos éticos

En el transcurso del estudio, se consideró varios aspectos éticos, el respeto a la integridad, justicia y honestidad. Además, se tuvo en consideración el reglamento de la Universidad (UCV, 2017).

Sobre el respeto, permite el reconocimiento de la dignidad humana, donde el interés por el bienestar del participante está por encima de la investigación, por lo cual se respetó de igual manera a cada participante sin distinción alguna, a fin de no transgredir un principio ético durante la investigación (Rosales, 2021).

Con relación a la justicia, por cuanto, se realizó un trato igualitario a todos los participantes y no se les discriminó por sus años de experiencia o grado académico (Coasaca et al., 2018).

Referente a la honestidad, se consideró respetar el derecho intelectual de todos los autores, citas y referencias, y se tuvo en cuenta el uso del Software Turnitin que evita el plagio según las normativas actuales, para lo cual se empleó las normas Apa (Hirsch, 2019).

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Gestión del conocimiento vs desarrollo profesional.

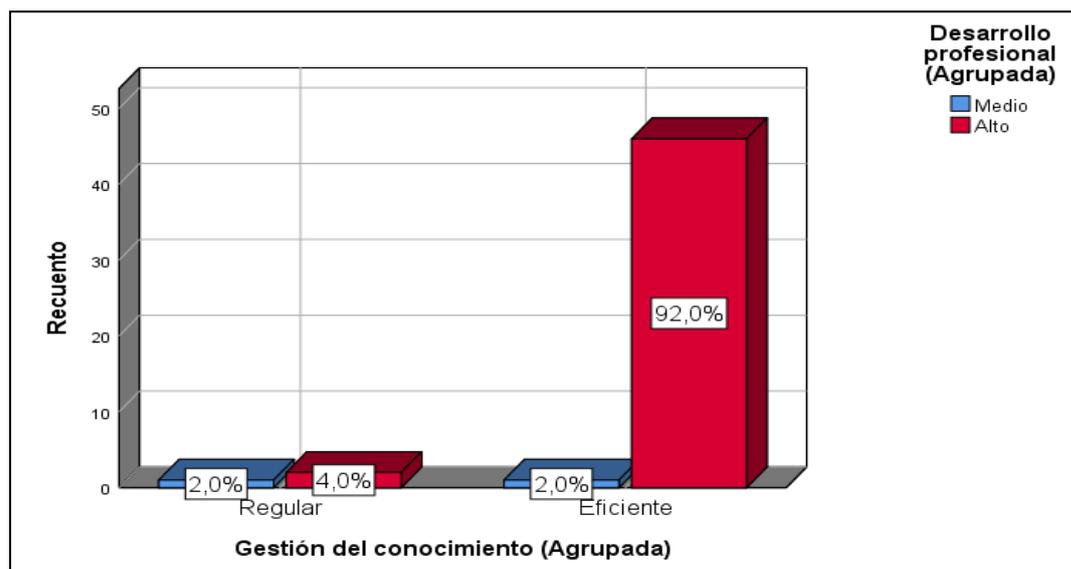
Tabla 3

Gestión del conocimiento vs desarrollo profesional

			Desarrollo profesional		
			Medio	Alto	Total
Gestión del conocimiento	Regular	Recuento	1	2	3
		% del total	2,0%	4,0%	6,0%
	Eficiente	Recuento	1	46	47
		% del total	2,0%	92,0%	94,0%
Total		Recuento	2	48	50
		% del total	4,0%	96,0%	100,0%

Figura 1

Gestión del conocimiento vs desarrollo profesional



En la tabla 3 y figura 1, se observó de un total de 50 docentes evaluados sobre la gestión del conocimiento, el 94,0 % (47) manifestaron un nivel eficiente y solo el 6,0 % (3) refirieron un nivel regular. También, respecto al desarrollo profesional docente, el 96,0 % (48) se encontraron en un nivel alto y solo el 4,0 % (2) manifestaron un nivel medio. Por consiguiente, se afirmó que la mayoría de docentes consideran a la gestión del conocimiento como eficiente respecto a la captura del conocimiento, difusión del conocimiento, asimilación del conocimiento, así como han percibido un desarrollo profesional alto.

Captura del conocimiento vs desarrollo profesional

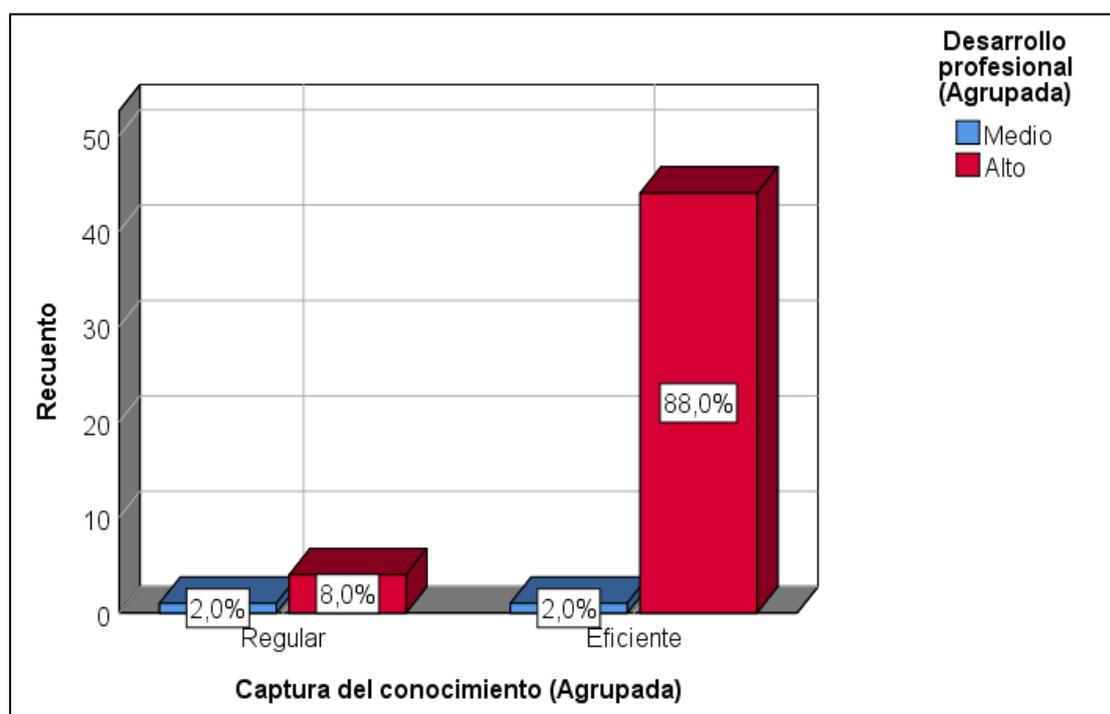
Tabla 4

Captura del conocimiento vs desarrollo profesional

			Desarrollo profesional		
			Medio	Alto	Total
Captura del conocimiento	Regular	Recuento	1	4	5
		% del total	2,0%	8,0%	10,0%
	Eficiente	Recuento	1	44	45
		% del total	2,0%	88,0%	90,0%
Total		Recuento	2	48	50
		% del total	4,0%	96,0%	100,0%

Figura 2

Captura del conocimiento vs desarrollo profesional



En la tabla 4 y figura 2, se observó de un total de 50 docentes evaluados sobre la captura del conocimiento, el 90,0 % (45) manifestaron un nivel eficiente y solo el 10,0 % (5) refirieron un nivel regular. También, respecto al desarrollo profesional docente, el 96,0 % (48) se encontraron en alto y solo el 4,0 % (2) están en medio. En ese sentido, se afirmó que la mayoría de docentes consideran a la captura del conocimiento como eficiente en referencia a identificar, filtrar la información, tamaño, ubicación y coordinación, así como han percibido un desarrollo profesional alto.

Difusión del conocimiento vs desarrollo profesional

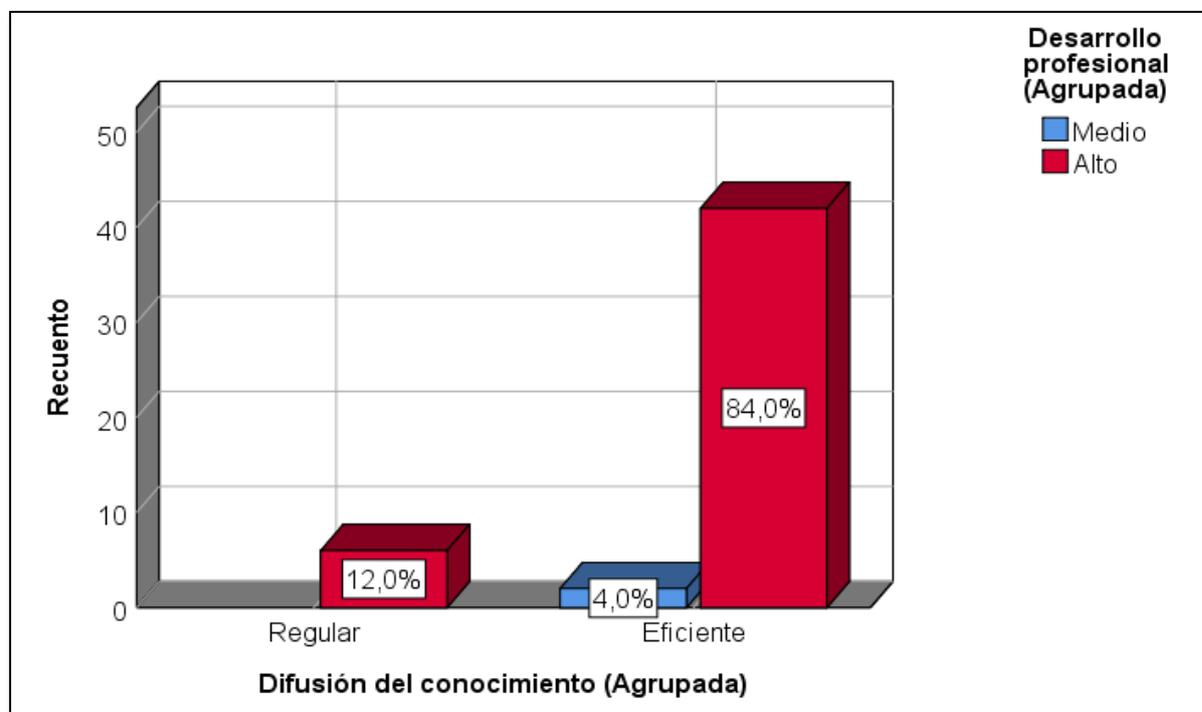
Tabla 5

Difusión del conocimiento vs desarrollo profesional

			Desarrollo profesional		
			Medio	Alto	Total
Difusión del conocimiento	Regular	Recuento	0	6	6
		% del total	0,0%	12,0%	12,0%
	Eficiente	Recuento	2	42	44
		% del total	4,0%	84,0%	88,0%
Total		Recuento	2	48	50
		% del total	4,0%	96,0%	100,0%

Figura 3

Difusión del conocimiento vs desarrollo profesional



En la tabla 5 y figura 3, se observó de un total de 50 docentes evaluados sobre la difusión del conocimiento, el 88,0 % (44) manifestaron un nivel eficiente y solo el 12,0 % (6) refirieron un nivel regular. También, respecto al desarrollo profesional docente, el 96,0 % (48) se encontraron en alto y solo el 4,0 % (2) están en medio. En ese sentido, se afirmó que la mayoría de docentes consideran a la difusión del conocimiento como eficiente respecto al aprovechamiento de la información, conocimiento interno y externo, fluidez de información y la pertinencia, así como han percibido un desarrollo profesional alto.

Asimilación del conocimiento vs desarrollo profesional

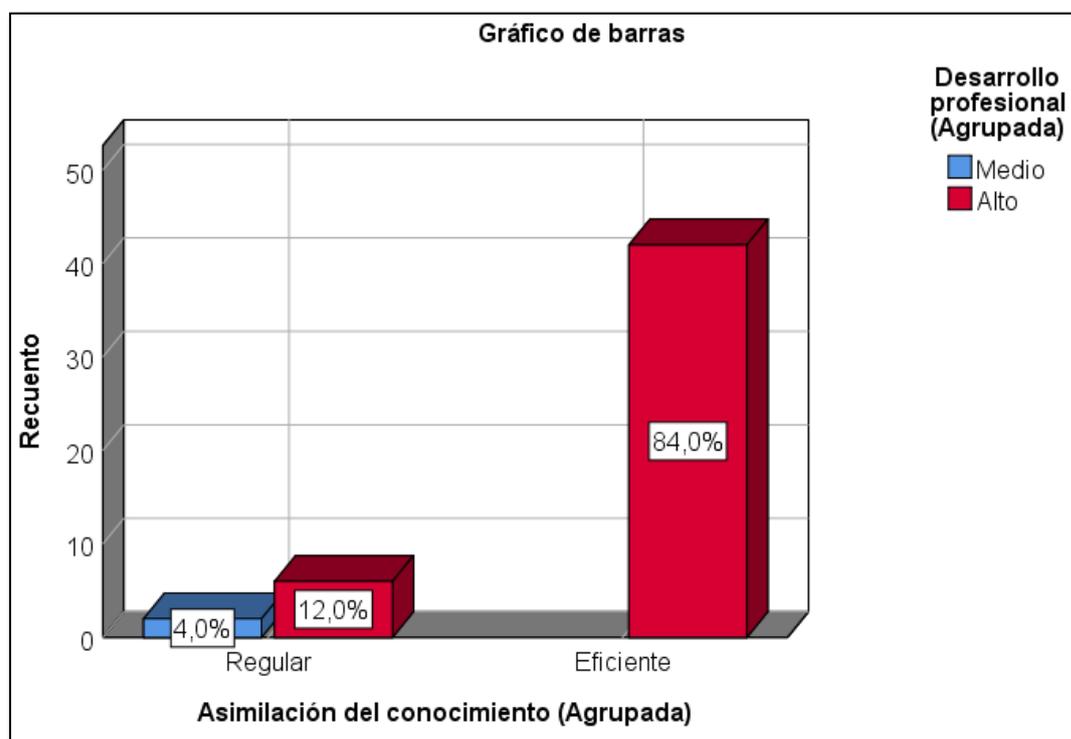
Tabla 6

Asimilación del conocimiento vs desarrollo profesional

			Desarrollo profesional		
			Medio	Alto	Total
Asimilación del conocimiento	Regular	Recuento	2	6	8
		% del total	4,0%	12,0%	16,0%
	Eficiente	Recuento	0	42	42
		% del total	0,0%	84,0%	84,0%
	Total	Recuento	2	48	50
		% del total	4,0%	96,0%	100,0%

Figura 4

Asimilación del conocimiento vs desarrollo profesional



En la tabla 6 y figura 4, se observó de un total de 50 docentes evaluados sobre la asimilación del conocimiento, el 84,0 % (42) manifestaron un nivel eficiente y solo el 16,0 % (8) refirieron un nivel regular. También, respecto al desarrollo profesional docente, el 96,0 % (48) se encontraron en alto y solo el 4,0 % (2) manifestaron un nivel medio. En ese contexto, se afirmó que la mayoría de docentes consideran a la asimilación del conocimiento como eficiente en referencia a la producción del valor, beneficios, evaluación y predisposición, así como han percibido un desarrollo profesional alto.

Aplicación del conocimiento vs desarrollo profesional

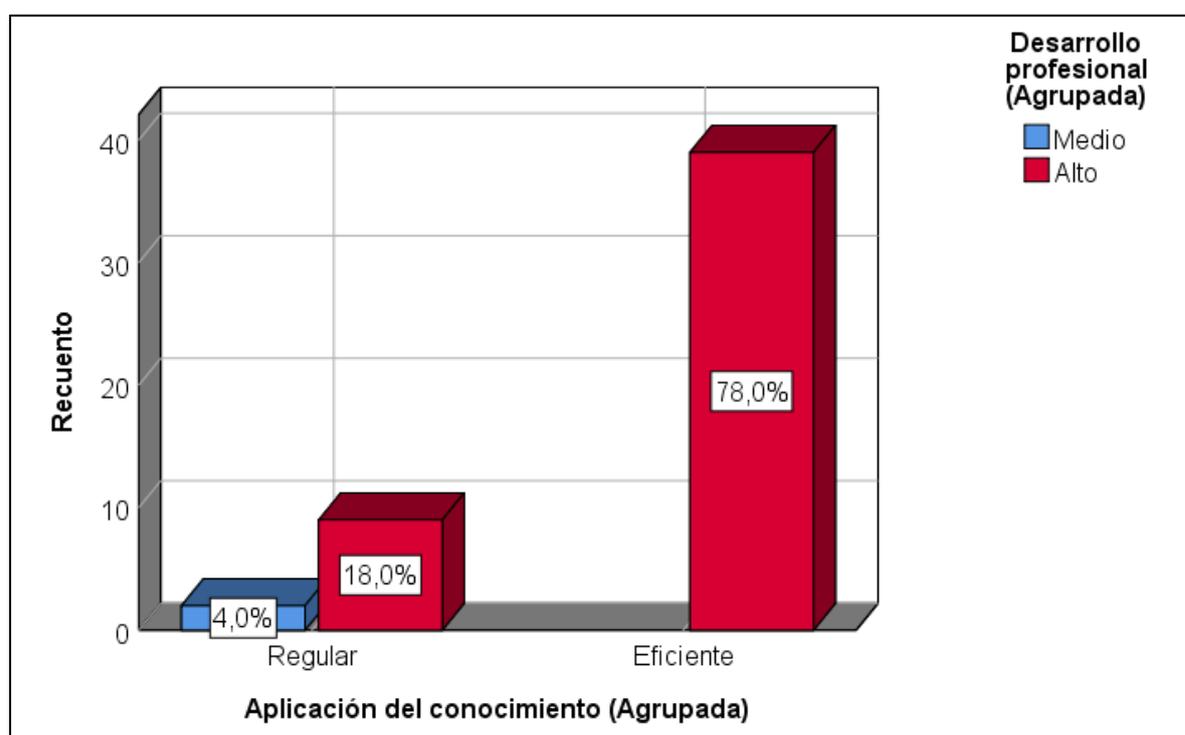
Tabla 7

Aplicación del conocimiento vs desarrollo profesional

			Desarrollo profesional		
			Medio	Alto	Total
Aplicación del conocimiento	Regular	Recuento	2	9	11
		% del total	4,0%	18,0%	22,0%
	Eficiente	Recuento	0	39	39
		% del total	0,0%	78,0%	78,0%
Total		Recuento	2	48	50
		% del total	4,0%	96,0%	100,0%

Figura 5

Aplicación del conocimiento vs desarrollo profesional



En la tabla 7 y figura 5, se observó de un total de 50 docentes evaluados sobre la aplicación del conocimiento, el 78,0 % (39) manifestaron un nivel eficiente y solo el 22,0 % (11) refirieron un nivel regular. También, respecto al desarrollo profesional docente, el 96,0 % (48) se encontraron en alto y solo el 4,0 % (2) manifestaron un nivel medio. Por consiguiente, se afirmó que la mayor parte de docentes consideran a la aplicación del conocimiento como eficiente respecto a la innovación, encauce y el aprendizaje, así como han percibido un desarrollo profesional alto.

Resultados inferenciales

A fin de conocer si la distribución de los datos proviene o no de una distribución normal, se tiene que aplicar la prueba de normalidad, tiene como fin el poder analizar la distribución de los datos. En ese sentido, correspondió verificar la normalidad a través de la prueba K-S. La prueba de Kolmogórov-Smirnov (K-S) corresponde a una prueba no paramétrica, siendo de mucha utilidad hacer la prueba de normalidad, logrando ser informativos y determinantes, permitiendo ajustar las dos distribuciones entre sí y ser indispensable para el estudio (Gutiérrez y Vladimirovna, 2016).

Se establecieron dos eventos que pueden suceder y la regla de decisión:

Ho: La gestión del conocimiento, desarrollo profesional y dimensiones provienen de una distribución normal.

Ha: La gestión del conocimiento, desarrollo profesional y dimensiones no provienen de una distribución normal.

Regla de decisión

Si $\alpha \leq 0.05$, se rechaza la Ho,

Si $\alpha > 0.05$, no se rechaza la Ho.

Por consiguiente, conforme a los resultados, se encontró que la muestra no proviene de una distribución normal. En él (anexo 6), se presenta la prueba realizada a las variables y dimensiones, donde se observó que en todos los casos la significancia bilateral es menor al 0,05, es decir, se rechaza Ho, por ello, se utilizó una prueba no paramétrica (Regresión Logística Ordinal).

Regresión logística ordinal

Permite que, en vez de realizar la construcción de modelo de regresión para estimar valores de una variable, se construye un modelo basado en el cálculo de la probabilidad, donde la variable adopta el valor del evento que ya se ha definido de manera previa. En ese sentido, la variable dependiente que se ha construido se va a estimar si esta puede adoptar otro valor y se puede recurrir a los métodos de estimación a fin de que se pueda construir el modelo de regresión logística ordinal. Entonces, a través de este modelo se busca expresar la probabilidad de que ocurra un evento con relación a ciertas variables que se han presumido son influyentes o relevantes (Díaz et al., 2018).

Son los métodos más comunes utilizados en este tipo de investigación, la RLO y probit. La diferencia entre ambas es que no es necesario que las variables se distribuyan normalmente, algunos autores recomiendan la regresión logística ordinal cuando no se cumple la condición de normalidad, que es una extensión de la regresión logística binaria que utiliza modelos logísticos acumulativos para cada variable o clases de variables ordinales. El propósito de este tipo de gráfica de regresión es explicar cómo se comportan las clases de la variable ordinal "Y" con respecto a las variables independientes como X1, X2 (Morales, 2018)

Prueba de hipótesis

Se refiere a una prueba estadística que es empleada para establecer si existe evidencia suficiente en una muestra y poder inferir que una condición es válida para toda una población, para ello, se tiene que realizar el análisis a dos hipótesis opuestas, es decir, la hipótesis nula (H_0) y la alterna (H_a). En ese sentido, es la hipótesis alterna lo que los investigadores desean comprobar si realmente es verdadero (Sánchez et al., 2018).

Decisión estadística

Hace referencia a la realización de suposiciones coherentes para que se puedan rechazar o aceptar la hipótesis alterna (H_a) para lo cual se emplea el valor p, conocida como el p valor, es una medida de probabilidad que es entendida como la probabilidad de que se obtengan la diferencia de los resultados se deban al azar (Molina, 2017).

Por consiguiente, se establece la regla de decisión estadística:

Si $\alpha \leq 0.05$, se rechaza la H_0 ,

Si $\alpha > 0.05$, no se rechaza la H_0 .

En el cual α la Significancia y el margen de error es del 5 % con confiabilidad de 95 %.

Hipótesis general

Ho: No existe influencia significativa de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023.

Ha: Existe influencia significativa de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023.

Tabla 8

Informe de ajuste del modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	267,489			
Final	218,917	48,572	23	,001

Función de enlace: Logit.

En la tabla 8, se mostró el informe de ajuste con una significancia bilateral $= 0,001 \leq a 0,05$, por ello, se rechazó la hipótesis nula (Ho). Por consiguiente, existe una influencia significativa de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional.

Tabla 9

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,621
Nagelkerke	,623
McFadden	,158

Función de enlace: Logit.

En la tabla 9, señaló el valor de la determinación de la prueba Pseudo R2, en la que el valor de Cox y Snell afirmó que el desarrollo profesional es explicado por la gestión del conocimiento en 62,1 % y el valor de Nagelkerke indicó que el desarrollo profesional fue explicado por la gestión del conocimiento en 62,3 %. En ese sentido, la comparación se realizó basándose en el cálculo del logaritmo de la verosimilitud de ambos modelos.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia significativa de la captura del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023.

Ha: Existe influencia significativa de la captura del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023.

Tabla 10

Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	172,343			
Final	130,073	42,270	23	,008

Función de enlace: Logit.

En la tabla 10, se mostró el informe de ajuste con una significancia bilateral = $0,008 \leq a 0,05$, por ello, se rechazó la hipótesis nula (Ho). En consecuencia, existe una influencia significativa de la captura del conocimiento en el desarrollo profesional.

Tabla 11

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,571
Nagelkerke	,580
McFadden	,205

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11, se señaló el valor de la determinación de la prueba Pseudo R², en la que el valor de Cox y Snell afirmó que el desarrollo profesional es explicado por la captura del conocimiento en 57,1 % y el valor de Nagelkerke indicó que el desarrollo profesional fue explicado por la captura del conocimiento en 58,0 %. En ese sentido, la comparación se realizó en base al cálculo del logaritmo de la verosimilitud de ambos modelos.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia significativa de la difusión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani, Cusco, 2023.

Ha: Existe influencia significativa de la difusión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani, Cusco, 2023.

Tabla 12

Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	170,788			
Final	127,322	43,466	23	,006

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12, se mostró el informe de ajuste con una significancia bilateral = $0,006 \leq a 0,05$, por ello, se rechazó la hipótesis nula (Ho). En ese contexto, existe una influencia significativa de la difusión del conocimiento en el desarrollo profesional.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,581
Nagelkerke	,590
McFadden	,208

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13, se mostró el valor de la determinación de la prueba Pseudo R², en la que el valor de Cox y Snell afirmó que el desarrollo profesional es explicado por la difusión del conocimiento en 58,1 % y el valor de Nagelkerke indicó que el desarrollo profesional fue explicado por la difusión del conocimiento en 59,0 %. En ese sentido, la comparación se realizó en base al cálculo del logaritmo de la verosimilitud de ambos modelos.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia significativa de la asimilación del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani, Cusco, 2023.

Ha: Existe influencia significativa de la asimilación del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani, Cusco, 2023.

Tabla 14

Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	197,812			
Final	140,683	57,129	23	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14, se observó el informe de ajuste con una significancia bilateral = $0,000 \leq a 0,05$, por ello, se rechazó la hipótesis nula (Ho). En ese sentido, existe una influencia significativa de la asimilación del conocimiento en el desarrollo profesional.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,681
Nagelkerke	,687
McFadden	,243

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15, se señaló el valor de la determinación de la prueba Pseudo R², en la que el valor de Cox y Snell afirmó que el desarrollo profesional es explicado por la asimilación del conocimiento en 68,1 % y el valor de Nagelkerke indicó que el desarrollo profesional fue explicado por la asimilación del conocimiento en 68,7 %. En ese sentido, la comparación se realizó en base al cálculo del logaritmo de la verosimilitud de ambos modelos.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe influencia significativa de la aplicación del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani, Cusco, 2023.

Ha: Existe influencia significativa de la aplicación del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani, Cusco, 2023.

Tabla 16

Informe de ajuste del modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	190,983			
Final	133,877	57,106	23	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16, se observó el informe de ajuste con una significancia bilateral = $0,000 \leq a 0,05$, por ello, se rechazó la hipótesis nula (Ho). En consecuencia, existió una influencia significativa de la aplicación del conocimiento en el desarrollo profesional.

Tabla 17

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,681
Nagelkerke	,689
McFadden	,254

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17, se mostró el valor de la determinación de la prueba Pseudo R², en la que el valor de Cox y Snell afirmó que el desarrollo profesional es explicado por la aplicación del conocimiento en 68,1 % y el valor de Nagelkerke indicó que el desarrollo profesional fue explicado por la aplicación del conocimiento en 68,9 %. En ese sentido, la comparación se realizó en base al cálculo del logaritmo de la verosimilitud de ambos modelos.

V. DISCUSIÓN

Con relación al objetivo general, se determinó una influencia significativa de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa nacional de la ciudad de Sicuani, se halló una significancia bilateral = $0,001 \leq a 0,05$. Además, los valores de la prueba Pseudo R², donde el valor de Cox y Snell indicaron que el desarrollo profesional es explicado por la gestión del conocimiento en 62,1 % y el valor de Nagelkerke indicó que el desarrollo profesional fue explicado por la gestión del conocimiento en 62,3 %, es decir, el desarrollo profesional es explicado a través de la gestión del conocimiento. Estos resultados inferenciales se apoyaron en los resultados descriptivos obtenidos de los docentes evaluados, sobre la gestión del conocimiento, el 94,0 % (47) manifestaron un nivel eficiente y solo el 6,0 % (3) refirieron un nivel regular. También, respecto al desarrollo profesional docente, el 96,0 % (48) se encontraron en un nivel alto y solo el 4,0 % (2) se encuentran en medio. Por consiguiente, estos resultados encontrados son similares a los reportados por Cieza (2022), cuyo objetivo fue relacionar el liderazgo y gestión del conocimiento en docentes, donde obtuvo resultados sobre el estilo autoritario, en la que el 51,8 % refirieron regular, mientras el 47,1 % manifestaron bajo y el 1,2 % alto. Además, sobre el estilo democrático, el 55,3 % refirieron regular y solo el 44,7 % puntuaron alto. También, referente a la gestión del conocimiento, se halló que el 55,3 % puntuaron medio, mientras el 32,9 % en alto, otro 5,9 % muy alto y solo el 5,9 % bajo. Por otro lado, se halló un $r=-0,366$ y un $p=0,001$. Por consiguiente, se concluyó que para promover la gestión del conocimiento se debe dar preferencia al liderazgo democrático, y que debe estar inhibida el estilo de liderazgo autoritario. También, se puede contrastar con la investigación de Cabezas (2019), cuyo objetivo fue establecer relación entre gestión del conocimiento y práctica docente, donde obtuvo resultados sobre la gestión del conocimiento, el 89,4 % regular y solo el 10,6 % excelente. Además, sobre la práctica docente, 90,4 % satisfactorio y solo el 9,6 % insatisfactorio. Por otro lado, se halló un $r=0,279$ y un $p=0,045$. Por consiguiente, se concluyó una correlación positiva baja entre gestión del conocimiento y la práctica docente, es decir, cuando se empeore la gestión docente, se verá afectado la práctica docente. También, son concordantes a los hallazgos reportados por Vargas et

al. (2021), cuyo objetivo fue relacionar las creencias epistemológicas de los profesores y el desarrollo profesional. Los resultados muestran sobre el desarrollo profesional en la primera evaluación, el 64,5 % (162) competentes, mientras el 27,1 % (68) destacado, otro 6,8 % (17) básico y el 1,6 % (4) insatisfactorio. Además, en la segunda evaluación, el 69,0 % (100) competentes, mientras el 25,5 % (37) destacado y solo el 4,8 % (7) básico. Por otro lado, se encontró un $r=-0,309$ y un $p=0,001$, en docentes rurales, mientras en el caso de los docentes del área urbana, se halló un $r=0,058$ y un $p=0,559$. En consecuencia, se concluyó que las creencias que tienen los profesores acerca de las evaluaciones no impactan a todos los docentes en cuanto a los conocimientos y el desarrollo de las competencias, así mismo se atribuye cada quien según el tipo de responsabilidad que tenga en su desarrollo profesional. Al respecto, sobre la corriente filosófica para la gestión del conocimiento se apoyó en la teoría de la Organización Creadora del Conocimiento, propuesta por Nonaka y Takeuchi en el año 1995, que establecieron que el conocimiento tácito puede convertirse en conocimiento explícito, muy diferente a lo que diversos autores de esa época señalaban, este modelo teórico asume un tránsito de forma estable entre el conocimiento tácito y hacia el conocimiento explícito (Hernández, 2016). También, sobre la corriente filosófica para desarrollo profesional, se consideró la teoría de la Autoeficacia Social, propuesta por Bandura en el año 1977, definiendo la expectativa de la eficacia como aquella creencia que posee un individuo en relación a su capacidad en un caso específico para realizar actos que permitan un nivel ejecución esperado. La autoeficacia tuvo influencia en algunos patrones cognitivos, como aquellos pensamientos hostiles que a su vez también influyeron en el comportamiento. Además, la autoeficacia contribuyó a que el ser humano pueda emitir comportamientos tanto cooperativos como empáticos, así como comprometerse con la moralidad, por tanto, sirve de protección para no realizar comportamientos transgresivos (Rodríguez, 2023). Sobre el desarrollo teórico conceptual para la gestión del conocimiento Merino et al. (2022) manifestaron que es un proceso fluido que debe organizarse para darle un significado armonioso, por ello, cuando se habla de gestionar el conocimiento, se habla de un modelo de procesos que han sido diseñados para activar el conocimiento en la organización y así aumentar su capital intelectual, activos intangibles. Claramente, el uso de activos intangibles en un contexto más

sólido permitirá a las organizaciones posicionarse mejor para enfrentar los desafíos y cumplir con sus funciones. Es cierto que se trata de un cambio radical entre organizaciones que empiezan a ver sus activos intangibles y reconocen la necesidad de poder activar el conocimiento como una palanca de excelencia y competitividad. A cerca del desarrollo profesional docente, Zabalza y Zabalza (2020) manifestaron que se encuentra enmarcada en un doble marco, el primero se refirió al proyecto de vida personal del docente que va tejiendo conforme a sus expectativas y oportunidades que se producen a causa de las circunstancias particulares, mientras que el segundo hizo referencia al progreso que la carrera tenga establecida y regulada. En ese sentido, el desarrollo profesional supone un incremento en la racionalidad y un adecuado control de acciones que configuran el quehacer profesional, así como un progreso integrado donde confluyen la ganancia de conocimientos en competencias e incluye asumir tanto la función técnica como la función ética durante el desempeño de actividades. De esta forma, la estadística empleada en los estudios previos es diferente a lo utilizado en la investigación, esto se debe a que no existe demasiados estudios explicativos, no obstante, el haber empleado estadísticos diferentes para el contraste de las hipótesis, se lograron resultados similares.

Respecto al primer objetivo específico, se determinó una influencia significativa de la captura del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes, debido a que se encontró una significancia bilateral = $0,008 \leq \alpha < 0,05$. Además, los valores de la prueba Pseudo R², donde el valor de Cox y Snell indicó que el desarrollo profesional es explicado por la captura del conocimiento en 57,1 % y el valor de Nagelkerke indicó que el desarrollo profesional fue explicado por la captura del conocimiento en 58,0 %, es decir, el desarrollo profesional es explicado por la captura del conocimiento. También, estos resultados inferenciales se apoyaron en los resultados descriptivos obtenidos de los docentes evaluados sobre la captura del conocimiento, el 90,0 % (45) manifestaron un nivel eficiente y solo el 10,0 % (5) refirieron un nivel regular. También, respecto al desarrollo profesional docente, el 96,0 % (48) se encontraron en alto y solo el 4,0 % (2) se ubican en medio. En ese sentido, se afirmó que la mayoría de docentes consideran a la captura del conocimiento como eficiente en referencia a identificar, filtrar la información, tamaño, ubicación

y coordinación, así como han percibido un desarrollo profesional alto. En consecuencia, estos resultados concuerdan con lo reportado por Yupanqui (2022), cuyo objetivo fue relacionar gestión del conocimiento y efectividad organizacional en profesores de instituciones privadas, donde obtuvo resultados sobre la gestión del conocimiento, el 66,3 % bajo y el 33,7 % medio. Además, referente a la efectividad organizacional, el 71,3 % bajo y solo el 28,7 % medio. Por otro lado, se encontró un $r=0,559$ y un $p=0,000$. En ese sentido, se concluyó un grado de correlación positivo considerable, es decir, en la medida que se mejore gestión del conocimiento, se podrá incrementar la efectividad de la organización en los docentes. También, es concordante a los hallazgos de Widodo y Gunawan (2021), cuyo objetivo fue verificar el efecto de la determinación en la creatividad en docentes indonesios: teniendo en cuenta la mediación del compromiso organizacional y la gestión del conocimiento. Los resultados evidenciaron, el 42,5% fueron docentes cuyas edades oscilaban entre 26 a 35 años, mientras el 74,6% tenían licenciatura y el 34,7% \geq a cinco años de experiencia. También, se halló un $X^2c = 101.78$ y un $p=0,000$. Por consiguiente, se concluyó que la creatividad docente influye tanto en el compromiso organizacional como la gestión del conocimiento en los docentes. Por lo tanto, sobre la captura del conocimiento Merino et al. (2022) manifestó que hace referencia al proceso mediante el cual se identifican, filtran, capturan la información y el conocimiento clave para una institución. Esta acción debe ser dirigida hacia adentro o hacia afuera, así como se tiene que considerar el tamaño, la ubicación, el orden y la complejidad de su organización, no obstante, se puede trabajar más en la parte interna. Esto se debe a que crea dinámicas de coordinación y reporte, facilitando que otras áreas, oficinas o centros comprendan la información conocida, sin embargo, esta visión suele interpretarse más allá de la perspectiva externa en la que se ubican las actividades de gestión sobre las fuentes de información y de conocimiento. Por otro lado, la estadística utilizada en los estudios previos es diferente a la que se ha empleado en la investigación, esto se debe a que no existe demasiados estudios explicativos, no obstante, el haber empleado estadísticos diferentes para el contraste de las hipótesis, se lograron resultados similares.

Sobre el segundo objetivo específico, se determinó una influencia significativa de la difusión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes, debido a que se encontró una significancia bilateral = $0,006 \leq \alpha 0,05$. Además, los valores de la prueba Pseudo R², donde el valor de Cox y Snell afirmaron que el desarrollo profesional es explicado por la difusión del conocimiento en 58,1 % y el valor de Nagelkerke indicó que el desarrollo profesional es explicado por la difusión del conocimiento en 59,0 %, es decir, el desarrollo profesional fue explicado por la difusión del conocimiento. También, estos resultados inferenciales se apoyaron en los resultados descriptivos obtenidos de los docentes evaluados sobre la difusión del conocimiento, el 88,0 % (44) manifestaron un nivel eficiente y solo el 12,0 % (6) refirieron un nivel regular. También, respecto al desarrollo profesional docente, el 96,0 % (48) se encontraron en alto y solo el 4,0 % (2) se ubican en medio. En consecuencia, se afirmó que la mayoría de docentes consideran a la difusión del conocimiento como eficiente respecto al aprovechamiento de la información, conocimiento interno y externo, fluidez de información y la pertinencia, así como han percibido un desarrollo profesional alto. En ese sentido, estos resultados encontrados son similares a lo reportado por Barrueta (2021), cuyo objetivo fue relacionar gestión del conocimiento con la responsabilidad social en profesores, UGEL 04, donde obtuvo resultados sobre gestión del conocimiento, el 97,2 % se ubican en bueno y solo el 2,8 % regular. También, en relación a la responsabilidad social, el 92,4 % buena y solo el 7,6 % regular. Por otro lado, se halló un $r=0,665$ y un $p=0,000$. En consecuencia, se concluyó una relación positiva considerable, es decir, si se mejora la gestión del conocimiento, se podrá mejorar la responsabilidad social en las entidades educativas. También, es concordante a los hallazgos realizados por Ramírez y Hilel (2022), cuyo objetivo fue relacionar los factores ambientales y el desarrollo profesional docente en las escuelas israelíes. Los resultados muestran sobre el desarrollo profesional docente fue elevado ($4,12 \pm 0,83$), con un rango porcentual de 3,7 % (25) a 4,7 % (75). Además, para autoeficacia se encontró fue elevado ($4,17 \pm 0,68$) 1.5 %. Por otro lado, se encontró un $r=0,61$ entre desarrollo profesional docente y autoeficacia, así como se halló un $r=0,41$ entre desarrollo profesional docente e identidad profesional. En consecuencia, concluyeron conforme a la percepción docente en referencia a la identidad profesional, autoeficacia, comunidad de aprendizaje y los patrones de liderazgo

transformacional de los directivos se correlacionan significativamente con el desarrollo profesional docente. Por lo tanto, sobre la difusión del conocimiento, Reissi y Torabi (2021) indicaron que consiste en un proceso clave para gestionar el conocimiento en las organizaciones, no obstante, se sabe que las organizaciones en su mayoría desconocen como difundir el conocimiento de manera apropiada o poseen débiles sistemas para desplegar la información capturada, en estos casos, transferir los conocimientos tiende a no ser fácil. En ese sentido, para una adecuada transferencia de conocimiento, se puede crear programas de formación a fin de que se encuentre disponible. También, sobre el desarrollo profesional, el Ministerio de Educación (2022) hizo referencia al proceso y la práctica que son características en el desarrollo y formación profesional de los profesores, es decir, consiste en la reflexión relacionada con la práctica pedagógica de sí mismo y sus pares, así como su participación en actividades y el trabajo en equipo. Además, incluye la responsabilidad que tienen los docentes sobre los resultados que se obtengan en el aprendizaje de los estudiantes, la manipulación de la información y la implementación de las políticas. Por otro lado, la estadística utilizada en los estudios previos es diferente a la que se ha empleado en el estudio, sin embargo, en el contraste de las hipótesis, se lograron resultados similares.

A cerca del tercer objetivo específico, se determinó una influencia significativa de la asimilación del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes, debido a que se encontró una significancia bilateral $= 0,000 \leq a 0,05$. Además, los valores de la prueba Pseudo R², donde el valor de Cox y Snell permitieron afirmar que el desarrollo profesional es explicado por la asimilación del conocimiento en 68,1 % y el valor de Nagelkerke indicó que el desarrollo profesional fue explicado por la asimilación del conocimiento en 68,7 %, es decir, el desarrollo profesional es explicada por la asimilación del conocimiento. También, estos resultados inferenciales se apoyaron en los resultados descriptivos obtenidos de los docentes evaluados sobre la asimilación del conocimiento, el 84,0 % (42) manifestaron un nivel eficiente y solo el 16,0 % (8) refirieron un nivel regular. También, respecto al desarrollo profesional docente, el 96,0 % (48) se encontraron en alto y solo el 4,0 % (2) se ubican en medio. En ese contexto, se afirmó que la mayoría de docentes consideran a la asimilación

del conocimiento como eficiente en referencia a la producción del valor, beneficios, evaluación y predisposición, así como han percibido un desarrollo profesional alto. Por consiguiente, estos resultados encontrados son semejantes a los que encontró Muro (2019), cuyo objetivo consistió en relacionar gestión del conocimiento y competencias profesionales en los docentes de la UGEL 03, donde obtuvo resultados sobre la gestión del conocimiento, 86,5 % bueno, mientras el 12,2 % regular y solo el 1,4 % malo. Además, sobre las competencias profesionales, el 59,5 % bueno y el 40,5 % regular. Por otro lado, se encontró un $r=0,081$ y un $p=0,494$. En ese sentido, se concluyó una correlación positiva baja y se rechaza la H_a , es decir, cuando se mejore la gestión del conocimiento, se mejorará las competencias profesionales. También, los resultados hallados son diferentes a los reportados por Gonzales et al. (2020), cuyo objetivo fue relacionar estilos de liderazgo y gestión del conocimiento. Los resultados evidencian, una media de 4,29 para transformacional, mientras una media de 4,23 para transaccional, seguido de 3,13 para *laissez-faire*. Además, en referencia a la gestión del conocimiento, se muestra una media de 4,27 para generación, una media de 4,12 para gestión, otra media de 4,05 para almacenamiento y 4,14 para aplicación. Por otro lado, se encontró un $\beta=,2965801$ y un $p < a 0,01$. En consecuencia, concluyeron que los estilos de liderazgo son favorables para las dimensiones de la gestión de conocimientos. Por lo tanto, sobre la asimilación del conocimiento, Merino et al. (2022) refirieron que acerca más hacia la producción del valor en beneficio de la organización, es decir, se puede realizar una buena captura de información y difundirla de forma adecuada, no obstante, si esta información no llega a asimilarse y posteriormente a aplicarse, no se obtendrán resultados en beneficio de la organización. En ese sentido, la asimilación se considera en poder entender los inputs que se recibe de la difusión, por ello, no es suficiente con verificar que los receptores reciban el conocimiento que estaban necesitando, es necesario que se deba asegurar que comprendieron, es decir, se apropiaron del conocimiento. También, sobre el desarrollo profesional, López (2016) señaló que hace referencia al perfeccionamiento docente por intermedio de una formación continua, así como de reconocimiento y motivación, por tanto, es más que meras políticas retributivas. Además, facilitó a los docentes a una formación que les permita adaptarse exitosamente a los estudiantes y a las exigencias de los

conocimientos, capacidades y actitudes que se plantean en un contexto dinámico como en el caso de la educación. Por otro lado, la estadística empleada en los estudios previos es diferente a la que se ha empleado en el estudio, sin embargo, en el contraste de las hipótesis, se lograron resultados similares.

Referente al cuarto objetivo específico, se determinó una influencia significativa de la aplicación del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes, debido a que se encontró una significancia bilateral $= 0,000 \leq a 0,05$. Además, los valores de la prueba Pseudo R², donde el valor de Cox y Snell permitieron afirmar que el desarrollo profesional es explicado por la aplicación del conocimiento en 68,1 % y el valor de Nagelkerke indicó que el desarrollo profesional fue explicado por la aplicación del conocimiento en 68,9 %, es decir, el desarrollo profesional explicado a través de la aplicación del conocimiento. También, estos resultados inferenciales se apoyaron en los resultados descriptivos obtenidos de los docentes evaluados sobre la aplicación del conocimiento, el 78,0 % (39) manifestaron un nivel eficiente y solo el 22,0 % (11) refirieron un nivel regular. También, respecto al desarrollo profesional docente, el 96,0 % (48) se encontraron en alto y solo el 4,0 % (2) se ubican en medio. Por consiguiente, se afirmó que la mayor parte de docentes consideran a la aplicación del conocimiento como eficiente respecto a la innovación, encauce y el aprendizaje, así como han percibido un desarrollo profesional alto. En ese contexto, estos resultados concuerdan con lo encontrado por De la Torre (2019), cuyo objetivo consistió en relacionar el clima institucional y desarrollo profesional en profesores, Moquegua, donde obtuvo resultados sobre el clima institucional, 76,2 % refieren siempre y solo el 23,8 % manifestaron algunas veces. También sobre el desarrollo profesional, el 66,7 % manifestó estar de acuerdo, mientras el 19,0 % se mostraron indecisos y solo el 14,2 % refirieron estar totalmente de acuerdo. Por otro lado, se halló un $r=0,554$ y un $p=0,000$. En ese sentido, se concluyó una correlación positiva considerable, es decir, mientras se mejore el clima en la institución, se podrá mejorar el desarrollo profesional. Por lo tanto, sobre la aplicación del conocimiento, Reissi y Torabi (2021) señalaron que el conocimiento adquirido debe utilizarse para brindar mejores servicios, productos y procesos. En ese sentido, en el caso en que una organización no pueda establecer con facilidad la manera correcta de conocimiento, puede enfrentarse

a diversas desventajas frente a su competencia, por ello, es necesario que se puedan adoptar medidas adecuadas para formar a los trabajadores a pensar de una manera creativa y puedan utilizar sus conocimientos para que se pueda mejorar los servicios y productos que ofrece la organización. Por otro lado, se empleó una estadística diferente a la que aplicaron los estudios previos, sin embargo, en el contraste de las hipótesis, se lograron resultados similares.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se afirmó que la gestión del conocimiento influye significativamente sobre el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023. Se confirmó por los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, así como el de Nagelkerke, se determinó que la gestión del conocimiento es explicada por el desarrollo profesional.

Segunda:

Se determinó que la captura del conocimiento influye en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública. Se confirmó por los valores obtenidos en la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, así como el de Nagelkerke, donde se demostró que la captura del conocimiento es explicada por el desarrollo profesional.

Tercera:

Se afirmó que la difusión del conocimiento influye en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, la información se sostuvo por los valores obtenidos en la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, así como el de Nagelkerke, donde se señaló que la difusión del conocimiento es explicada por el desarrollo profesional.

Cuarta:

Se infirió que la asimilación del conocimiento influye en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública. Dado por los valores de Cox y Snell, así como el de Nagelkerke, determinaron que la asimilación del conocimiento es explicada por el desarrollo profesional.

Quinta:

Se determinó que la aplicación del conocimiento influye en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública. Se confirmó por los valores obtenidos en la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, así como el de Nagelkerke, indicando que la aplicación del conocimiento es explicada por el desarrollo profesional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al director de la Dirección Regional de Educación de la región Cusco, es conveniente considerar organizar talleres de técnicas de la gestión del conocimiento, dirigidos a los docentes del distrito de Sicuani, para que la mayoría de los maestros accedan a herramientas e información sobre el manejo de la gestión del conocimiento con el fin de administrar y mejorar su desarrollo profesional para contribuir con la educación de los estudiantes y el logro de objetivos personales.

Segunda:

A los directivos de la entidad educativa nacional de Sicuani es conveniente estimar la posibilidad a que incentiven a realizar estudios de posgrado a los docentes a fin de que puedan obtener un mayor nivel en la gestión del conocimiento y poder garantizar un manejo acertado sobre la captura del conocimiento y contribuir en la mejora del aprendizaje de los estudiantes.

Tercera:

A los docentes a que evalúen la posibilidad de compartir el conocimiento obtenido a través de programas de especialización o diplomados entre sus pares durante las reuniones de trabajo, con el propósito de compartir información y motivar a otros docentes a que puedan mejorar su desarrollo profesional en logro de metas personales.

Cuarta:

A los directivos, es favorable que puedan considerar fomentar de manera oportuna y eficiente los conocimientos adquiridos, empleando estrategias innovadoras en los docentes, con el propósito de lograr una mejora en el aprendizaje de cada uno de los estudiantes.

Quinta:

A los futuros investigadores que evalúen la posibilidad de continuar con los estudios relacionados con la gestión del conocimiento en docentes de educación secundaria y superior con el fin de mejorar el desarrollo profesional.

REFERENCIAS

- Agudelo, E., & Valencia, A. (2018). *La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy*. Revista Chilena de Ingeniería, 26, 673–684. <https://www.scielo.cl/pdf/ingeniare/v26n4/0718-3305-ingeniare-26-04-00673.pdf>
- Aparicio, O., & Ostos, O. (2020). *Innovación educativa y gestión del conocimiento*. Ediciones USTA. https://www.researchgate.net/publication/351056765_Innovacion_educativa_y_gestion_del_conocimiento
- Araya, S., Barra, A., & Ramírez, P. (2019). *Explorando la relación entre Gestión del Conocimiento y el Rendimiento Organizativo en Instituciones de Educación Superior Universitaria*. RISTI - Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informacao, 17, 947–959. <http://mge.ubiobio.cl/wp-content/uploads/2021/07/Articulo-Carolina-Henriquez.pdf>
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa: Enfoques Consulting EIRLL. https://drive.google.com/drive/folders/1CF8aALD86IWe8vdkqAbyULYtRNm_aOYp?usp=sharing
- Arias, J., & Covinos, M. (2020). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. https://drive.google.com/drive/folders/1CF8aALD86IWe8vdkqAbyULYtRNm_aOYp?usp=sharing
- Barolli, E., Nascimento, E., Oliveira, J., & Villani, A. (2019). Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias. *Revista Electrónica de Enseñanza de Las Ciencias*, 18, 173–197. http://reec.uvigo.es/volumenes/volumen18/REEC_18_1_9_ex1369.pdf
- Barrueta, X. (2021). *Gestión del conocimiento y responsabilidad social en las instituciones educativas de la Red 23, UGEL 04 - Comas 2020*. (Tesis maestría) <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5851>

- Cabezas, P. M. (2019). *Gestión del conocimiento y práctica docente en la Unidad Educativa del Milenio Simón Bolívar, Los Ríos - Ecuador*. (Tesis maestría) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39781>
- Calvo, O. (2018). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura. *Tendencias*, 19, 140–163. <https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.22267/rtend.181901.91>
- Carruyo, N., Narváez, O., Ontiveros, Ñ., & Ureña, E. (2021). *Gestión del conocimiento: Prospectiva estratégica de la Universidad Modo 2.0*. Revista de Ciencias Sociales, XXVII (Espe, 319-333. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8145524#:~:text=La gestión del conocimiento en modo 2.0 como prospectiva estratégica.>
- Chung, V., & Espinoza, J. (2020). Efecto mediador de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del conocimiento. *Revista Científica Institucional*, 12, 360–370. <https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.26495/tzh.v12i3.1333>
- Cieza, F. (2022). *Estilos de liderazgo y gestión del conocimiento en docentes de la Institución Educativa Salesiano San Francisco de Sales, Lima 2019*. (Tesis maestría) <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18041>
- Coasaca, N., Argota, G., Celi, L., Campos, R., & Méndez, S. (2018). *Ética profesional y su concepción responsable para la investigación científica*. Revista Campus. <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rc/article/view/1150>
- De la Torre, V. (2019). *Clima institucional y desarrollo profesional en los docentes de la Institución Educativa Primaria Luis E. Pinto Sotomayor de Moquegua - 2018*. (Tesis maestría) <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/4d5e613e-c32e-4763-bc49-396747878433>
- Díaz, M., León, A., Henao, A. & Díaz, M. (2018) *Introducción al análisis estadístico multivariado aplicado*. Editorial Universidad del Norte. <https://books.google.com.pe/books?id=O1uXBAAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

- Dulude, C., Allman, B., Cutri, R., & Kimmos, R. (2020). *Examining a Decade of Research in Online Teacher Professional Development*. *Front. Educ*, 5, s/i. <https://doi.org/doi: 10.3389/educ.2020.573129>
- Escorcía, J., & Barros, D. (2020). *Gestión del conocimiento en instituciones de educación superior: caracterización desde una reflexión teórica*. *Revista de Ciencias Sociales*, 3, 83-97. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/6896>
- Fernández, J., Montenegro, M., & Fernández, J. (2020). *Digital competences for teacher professional development. Systematic review*. *European Journal of Teacher Education*, 45, 513–531. <https://doi.org/DOI: 10.1080/02619768.2020.1827389>
- Gonzales, C., García, M., & Murillo, G. (2020). *Efecto de los estilos de liderazgo en la gestión del conocimiento en las Instituciones de Educación Superior*. <https://revistaprismasocial.es/article/view/3902/4548>
- Gore, E. (2021) *La vida en las organizaciones: El aprendizaje como acción colectiva*. Ediciones Granica. LIBRO DIGITAL
- Gutiérrez, E., & Vladimirovna, O. (2016). *Estadística Inferencial 1 para ingeniería y ciencias*. Grupo editorial patria. <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4bee2ce5589a0b8ae82ed363b2bac6206dd28ab1.pdf>
- Gutiérrez, V. (2019). *Gestión del conocimiento en educación en respuesta a las tendencias del pensamiento dominantes en la escuela*. *Revista Complutense de Educación*, 30, 245–259. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5209/RCED.57166>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Mc Graw Hill. https://drive.google.com/drive/folders/1CF8aALD86IWe8vdkqAbyULYtRNm_aOYp?usp=sharing
- Hernández, V. (2016). *La Gestión del Conocimiento en las organizaciones*. Editorial Alfa omega. LIBRO DIGITAL

- Hirsch, A. (2019). *Valores de la ética de la investigación en opinión de académicos de posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de México*. *Revista de la Educación Superior*, 48(192).
<https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v48n192/0185-2760-resu-48-192-49.pdf>
- Instituto de Estudios Peruanos. (2020). *La evaluación docente en el Perú*.
<https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/1176>
- Martínez, H. (2018). *Metodología de la Investigación*. Cengage Learning Editores.
https://www.academia.edu/74069075/METODOLOG%C3%8DA_HECTOR_MARTINEZ
- Merino, C., González, N., & Plaz, R. (2022). *Profesionalizando la gestión del conocimiento*. AENOR Ediciones. LIBRO DIGITAL
- Ministerio de Educación. (2018). *Resultados de evaluación Internacional PISA*.
<https://umc.minedu.gob.pe/resultadospisa2018/>
- Ministerio de Educación. (2020). *Proyecto Educativo Nacional, PEN 2036: el reto de la ciudadanía plena*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6910>
- Ministerio de Educación. (2022). *Marco de buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- Molina, M. (2017) *¿Qué significa realmente el valor de p?* *Revista Pediatría Atención Primaria*. 19 (76)
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1139-76322017000500014
- Morales, M. (2018). Regresión Logística Ordinal aplicada a la identificación de factores de riesgo para la violencia de pareja. *Revista de Investigaciones Sociales*, 4(12), 1-10.
https://www.ecorfan.org/republicofnicaragua/researchjournal/investigacionessociales/journal/vol4num12/Revista_de_Investigaciones_Sociales_V4_N12_1.pdf

- Muñoz, C. I. (2016). *Metodología de la investigación*. Editorial OXFORD.
https://drive.google.com/drive/folders/1CF8aALD86IWe8vdkqAbyULYtRNm_aOYp?usp=sharing
- Muro, M. (2019). *Gestión del conocimiento y competencias profesionales en docentes de la Red 3 de la UGEL 3, Lima*. (Tesis maestría)
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/6368>
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación. Diseño, ejecución e informe*. Ediciones de la U.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Nino-Rojas-Victor-Miguel_Metodologia-de-la-Investigacion_Disenio-y-ejecucion_2011.pdf
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
https://drive.google.com/drive/folders/1CF8aALD86IWe8vdkqAbyULYtRNm_aOYp?usp=sharing
- López, F. (2021). *The teaching profession in the perspective of the XXI century. Models of access, professional development and interactions*. Revista de Educación, 393, 69–96.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/Redu/article/view/89652/65531>
- López, F. (2016) *Fortalecer la profesión docente: Un desafío crucial*. Narcea Ediciones. LIBRO DIGITAL
- Programa de las Naciones Unidas. (2022). *Re imaginando la gestión del conocimiento estrategia y marco de acción 2022-2025*.
<https://cepcuyo.com/wp-content/uploads/2022/11/PNUD-Reimaginando-la-Gestion-del-Conocimiento-2022-2025.pdf>
- Ramírez, A., & Hilel, A. (2022). *La relación entre los factores ambientales profesionales y el desarrollo profesional docente en las escuelas israelíes*. Departamento de Ciencias de la Educación, Universidad de Córdoba.
<https://www.mdpi.com/2227-7102/12/4/285>
- Rebollo, P., & Ábalos, E. (2022). *Metodología de la Investigación / Recopilación*. Editorial Autores de Argentina. LIBRO DIGITAL

- Reissi, S. & Torabi, Z. (2021) *Gestión del ciclo de vida del conocimiento*. Ediciones Nuestro Conocimiento. LIBRO DIGITAL
- Rodríguez, F. (2023). *Aprendizaje Activa y Cognición Social: Estudio de Caso Brasileño*. Editora Appris. LIBRO DIGITAL
- Rodríguez, J., & Alamilla, P. (2018). *La complejidad del conocimiento profesional docente y la formación del conocimiento práctico del profesorado*. *Actualidades Investigativas En Educación*, 18, 1–24. <https://doi.org/10.15517/aie.v18i2.33129>
- Rodulfo, J. (2021). *¿Por qué Maslow?* Aussie Trading LLC. LIBRO DIGITAL
- Rosales, M. (2021). *La ética en la investigación científica universitaria y su inclusión en la práctica docente*. *Ciencia Latina*, 5(6). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1454
- Rubier, D. (2019). La incidencia de la gestión del conocimiento en el éxito de las organizaciones. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7, 392–405. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n3/2310-340X-cod-7-03-392.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma. https://drive.google.com/drive/folders/1CF8aALD86IWe8vdkqAbyULYtRNm_aOYp?usp=sharing
- Supo, J. (2012). Seminario de Investigación Científica. *Createspace Independent Pub*. <http://red.unal.edu.co/cursos/ciencias/1000012/un3/pdf/seminv-sinopsis.pdf>
- UCV. (2017). *Resolución N°0126-2017/UCV*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- UNESCO. (2019). *Las políticas de formación docente continua en América Latina. Análisis comparativos de políticas educativas*. <https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/archivos/An%C3%A1lisis%20comparativo.%20Lea%20Vezub.pdf>
- UNICEF. (2020). *Importancia del desarrollo de habilidades transferibles en América Latina y el Caribe*.

<https://www.unicef.org/lac/media/13451/file/Importancia-Desarrollo-Habilidades-Transferibles-ALC.pdf>

Vaillant, D., & Vélaz, D. (2021). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. Fundación Santillana (ed.). <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4622/Aprendizaje%20y%20desarrollo%20profesional%20docente.pdf>

Vargas, S., Narea, M., Torres, D., & Iribarra. (2021). *Creencias epistemológicas en profesores y su relación con el desarrollo profesional desde la evaluación docente*. Escuela de Psicología, Pontificia Universidad Católica de Chile. <https://ojs.uc.cl/index.php/psykhe/article/view/21809/36133>

Widodo, W., & Gunawan, R. (2021). *Effect of grit on the teaching creativity of Indonesian teachers: The mediating role of organizational commitment and knowledge management*. Cogent Education, 8(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.2006111>

Yupanqui, M. (2022). *Gestión del conocimiento y la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina, 2021*. (Tesis maestría) <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77063>

Zabalza, M. & Zabalza, M. (2020) *Profesores y profesión docente: Entre el ser y el estar*. Narcea Ediciones. LIBRO DIGITAL

ANEXOS

1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización.

Operacionalización variable gestión del conocimiento

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Consiste en un modelo de procesos que ha sido diseñado para activar el conocimiento en la organización y así aumentar su capital intelectual, es decir, los activos intangibles. En ese sentido, el uso de los activos intangibles en un contexto más sólido permitirá a las organizaciones posicionarse mejor para enfrentar los desafíos y cumplir con sus funciones (Merino et al., 2022).	La variable gestión del conocimiento se medirá a través de cuatro dimensiones: captura del conocimiento, difusión del conocimiento, asimilación del conocimiento y aplicación del conocimiento, dicho instrumento de medición posee una escala ordinal y 24 ítems	D1: Captura del conocimiento	Identificar información Filtrar información Servicio educativo Tamaño de la organización Ubicación de la organización Coordinación	1; 2; 3; 4; 5; 6	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4= Casi siempre 5 = Siempre	Deficiente 24 - 56 Regular 57 - 88 Eficiente 89 - 120
		D2: Difusión del conocimiento	Aprovechar el conocimiento Conocimiento interno Conocimiento externo Fluidez de información Proceso nuclear Pertinencia	7; 8; 9; 10; 11; 12		
		D3: Asimilación del conocimiento	Producción del valor Beneficios Receptores Verificación Aseguración Apropiación	13; 14; 15; 16; 17; 18		
		D4: Aplicación del conocimiento	Ciclo de gestión Innovación Creación Proyectos Encause Aprendizaje	19; 20; 21; 22; 23; 24		

Link: <https://ereader.perlego.com/1/book/3291633/0> Descargado de Perlego

Operacionalización variable desarrollo profesional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Hace referencia al proceso y la práctica que son características en el desarrollo y formación profesional de los profesores, es decir, consiste en la reflexión relacionada a la práctica pedagógica de sí mismo y sus pares, así como su participación en actividades y el trabajo en equipo. Además, incluye la responsabilidad que tienen los docentes sobre los resultados que se obtengan en el aprendizaje de los estudiantes, la manipulación de la información y la implementación de las políticas (Ministerio de Educación, 2022).	La variable desarrollo profesional docente se medirá a través de cuatro dimensiones: reflexiva, relacional, colegiada y ética, dicho instrumento de medición posee una escala ordinal y 24 ítems.	D1: Reflexiva	Ámbito social Toma decisiones Delibera Estrategias didácticas Características de los estudiantes Juicio crítico	1; 2; 3; 4; 5; 6	1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indeciso 4= De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	Inadecuada 24-56 Regular 57 -88 Adecuada 89 - 120
		D2: Relacional	Planificado Dirigido Evaluado Vínculos afectivos Vínculos cognitivos Crecimiento profesional	7; 8; 9; 10; 11; 12		
		D3: Colegiada	Aprender competencias Contexto social Contexto institucional Coordinar Misión Visión	13; 14; 15; 16; 17; 18		
		D4: Ética	Responsabilidad Compromiso moral Estrategias Derechos Aprendizaje Toma de decisiones	19; 20; 21; 22; 23; 24		

Link: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente> Pag 16

2. Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Es muy grato presentarme ante usted, la suscrita Liz Yoselyn Pally Quispe, con Nro. DNI. 46195807, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Gestión del conocimiento.

Escala auto valorativa

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

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Gestión del conocimiento.	N	CN	A	CS	S
Dimensión 1: Captura del conocimiento.					
1) Identifica información externa sobre planes y estrategias para que se pueda capturar el conocimiento.					
2) El filtrado de información sobre innovación tecnológica permite mejorar el rendimiento de la institución educativa.					
3) Se debe considerar a toda la comunidad educativa durante la captura de información didáctica para mejorar el servicio educativo.					
4) La ubicación de la institución educativa influye en la captura de información didáctica.					
5) Considera que se deba priorizar la coordinación interna para la captura de información didáctica.					
6) La captura del conocimiento es clave para lograr diferenciarse de otras instituciones educativas.					
Dimensión 2: Difusión del conocimiento					
7) Aprovecha el intercambio de información didáctica durante el proceso de difusión.					
8) El conocimiento internamente coadyuba a la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje.					
9) Considera que la difusión del conocimiento externo asegura la efectividad del proceso enseñanza-aprendizaje.					
10) Cree que la difusión del conocimiento como eje central garantiza la fluidez de la información en la institución educativa.					
11) A través de la etapa de difusión se logra garantizar la pertinencia en el proceso de la gestión del conocimiento.					

12) Intercambia información y experiencias para mejorar la motivación e innovación en la institución educativa.					
Dimensión 3: Asimilación del conocimiento.					
13) Las estrategias didácticas permite acercarse hacia las metas de producción de valor de la institución educativa.					
14) Asimila información sobre estrategias didácticas para mejorar sus actividades académicas.					
15) Cree que la institución educativa cuenta con docentes que fomentan el desarrollo de proyectos de innovación tecnológica.					
16) Es evaluado con el objetivo de verificar si ha asimilado conocimientos sobre estrategias didácticas.					
17) Se encuentra predispuesto para asimilar conocimiento sobre innovación tecnológica.					
18) Asiste a las reuniones institucionales con el objetivo de asimilar información sobre estrategias pedagógicas.					
Dimensión 4: Aplicación del conocimiento.					
19) Reflexiona sobre la aplicación del conocimiento en la práctica pedagógica.					
20) La innovación pedagógica mejora el proceso enseñanza-aprendizaje durante la gestión de conocimiento.					
21) La creación de proyectos de innovación asegura que los estudiantes apliquen el conocimiento capturado.					
22) Los proyectos de gestión educativa permiten encausar las ideas capturadas para abordar problemáticas de la institución educativa.					
23) Recibe capacitación especializada para aplicarla durante su práctica pedagógica.					
24) Utiliza herramientas tecnológicas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.					

Muchas gracias

<https://forms.gle/aTjyp7b22YgTQphw8>

CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESARROLLO PROFESIONAL

Es muy grato presentarme ante usted, la suscrita Liz Yoselyn Pally Quispe, con Nro. DNI. 46195807, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Desarrollo profesional.

Escala auto valorativa

- Muy de acuerdo (MDA) = 5
 De acuerdo (DA) = 4
 Indeciso (I) = 3
 En desacuerdo (ED) = 2
 Muy en desacuerdo (MED) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Desarrollo profesional.	MED	ED	I	DA	MDA
Dimensión 1: Reflexiva.					
1) Reflexiona en el ámbito social sobre su práctica pedagógica desarrollada en la institución educativa.					
2) Toma decisiones en base a una previa reflexión profunda.					
3) Considera las ventajas y desventajas de las estrategias didácticas a través de la reflexión.					
4) Durante la práctica docente se debe considerar las características de los estudiantes.					
5) Realiza un juicio crítico para reflexionar a profundidad y tomar una decisión acertada.					
6) El juicio crítico le permite mejorar su capacidad para una toma de decisiones basadas en evidencia.					
Dimensión 2: Relacional					
7) Planifican adecuadamente las actividades académicas.					
8) Dirige correctamente las actividades académicas.					
9) La evaluación del aprendizaje responde a lo planteado en el currículo nacional.					
10) Promueven la construcción de vínculos afectivos como la solidaridad y empatía. .					
11) Experimenta satisfacción y crecimiento profesional en la institución educativa.					
12) Construye relaciones saludables con los padres de familia, estudiantes, docentes y directivos.					
Dimensión 3: Colegiada.					
13) Las competencias adquiridas son suficientes para desarrollar sus actividades académicas.					

14) Considera que debe coordinar con el Director antes de llevar a cabo las evaluaciones.					
15) Lo evalúan con el propósito de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales.					
16) La práctica docente en la institución educativa mejora la planificación de las evaluaciones.					
17) Promueve la misión institucional para diferenciarse de otras instituciones educativas.					
18) Difunde la visión institucional a fin de generar expectativa y lograr los objetivos institucionales.					
Dimensión 4: Ética.					
19) Tiene una adecuada responsabilidad durante la ejecución de sus actividades académicas en la institución educativa.					
20) La institución educativa promueve compromisos morales entre docentes para un adecuado ambiente laboral.					
21) Innova el uso de estrategias didácticas durante las actividades académicas en su institución educativa.					
22) El respeto a los derechos permite construir un ambiente laboral saludable.					
23) Las oportunidades de desarrollo profesional aseguran una satisfacción personal.					
24) Los directivos toman decisiones pertinentes para que se mejore la práctica docente.					

Muchas gracias

<https://forms.gle/aTjyp7b22YgTQphw8>

3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

Consentimiento Informado

Yo, Liz Yoselyn Pally Quispe, con Nro. DNI. 46195807, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es determinar la influencia de la gestión estratégica en la planificación docente. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución educativa 56003 de Sicuani

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):
1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la institución educativa inicial 560 manzanas, las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a)

Liz Yoselyn Pally Quispe, email: yosyliz21@gmail.com

y docente Asesor Asmad Mena, Gimmy Roberto email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Veronica Ponce Condori

Nro. DNI: 44277033

Lugar, Junio del 2023



Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

4. Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg Aydali Asunción Pillco Chirinos
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	I.E. 50005 Dolorespata
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	48026364
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

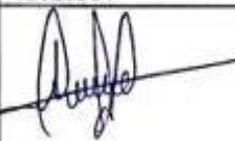
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

(Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión del conocimiento
Autor (a):	Pally Quispe Liz Yoselyn
Objetivo:	Medir la variable Gestión del conocimiento
Administración:	Docentes de nivel primario
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	D1: Captura del conocimiento D2: Difusión del conocimiento D3: Asimilación del conocimiento D4: Aplicación del conocimiento
Confiabilidad:	0.848
Escala:	Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca
Niveles o rango:	Deficiente. Regular. Eficiente
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg Aydali Asunción Pillco Chirinos
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	I.E.I 50005 Dolorespata
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	48026364
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

(Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desarrollo profesional
Autor (a):	Pally Quispe Liz Yoselyn
Objetivo:	Medir la variable Desarrollo profesional
Administración:	Docentes de nivel primario
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa publica
Dimensiones:	D1: Reflexiva D2: Relacional D3: Colegiada D4: Ética
Confiabilidad:	0.862
Escala:	Muy de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo, Muy en desacuerdo
Niveles o rango:	Bajo. Medio. Alto
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PILLCO CHIRINOS, AYDALI ASUNCION DNI 48026364	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 03/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/05/2015 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PILLCO CHIRINOS, AYDALI ASUNCION DNI 48026364	BACHILLER EN EDUCACIÓN PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA MAGISTERIAL-PROCAM Fecha de diploma: 06/07/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 11/06/2014 Fecha egreso: 27/01/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg Olga Denise Vega Olivera
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	UGEL Canchis
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	23837855
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

(Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión del conocimiento
Autor (a):	Pally Quispe Liz Yoselyn
Objetivo:	Medir la variable Gestión del conocimiento
Administración:	Docentes de nivel primario
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa publica
Dimensiones:	D1: Captura del conocimiento D2: Difusión del conocimiento D3: Asimilación del conocimiento D4: Aplicación del conocimiento
Confiabilidad:	0,848
Escala:	Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca
Niveles o rango:	Deficiente. Regular. Eficiente
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg Olga Denise Vega Olivera
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	UGEL Canchis
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	23837855
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

(Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desarrollo profesional
Autor (a):	Pally Quispe Liz Yoselyn
Objetivo:	Medir la variable Desarrollo profesional
Administración:	Docentes de nivel primario
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa pública
Dimensiones:	D1: Reflexiva D2: Relacional D3: Colegiada D4: Ética
Confiabilidad:	0.862
Escala:	Muy de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo, Muy en desacuerdo
Niveles o rango:	Bajo. Medio. Alto
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos



PERÚ

Ministerio de Educación

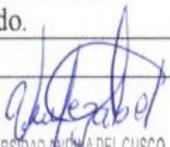
Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VEGA OLIVERA, OLGA DENISE DNI 23837855	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL CON MENCION EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 18/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/07/2017 Fecha egreso: 12/02/2018	UNIVERSIDAD ANTONIO RUIZ DE MONTOYA <i>PERU</i>
VEGA OLIVERA, OLGA DENISE DNI 23837855	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 18/03/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
VEGA OLIVERA, OLGA DENISE DNI 23837855	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 23/03/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg Mabel Meza Vargas
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	01332150
Firma del experto:	  UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO FILIAL SICUANI Mag. Mabel Meza Vargas

2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

(Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión del conocimiento
Autor (a):	Pally Quispe Liz Yoselyn
Objetivo:	Medir la variable Gestión del conocimiento
Administración:	Docentes de nivel primario
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa publica
Dimensiones:	D1: Captura del conocimiento D2: Difusión del conocimiento D3: Asimilación del conocimiento D4: Aplicación del conocimiento
Confiabilidad:	0,848
Escala:	Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca
Niveles o rango:	Deficiente. Regular. Eficiente
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg Mabel Meza Vargas
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.
DNI:	01332150
Firma del experto:	  UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO FILIAL SICUANI Mag. Mabel Meza Vargas

2. Propósito de la evaluación:

Validar el **contenido** del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

(Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión del conocimiento
Autor (a):	Pally Quispe Liz Yoselyn
Objetivo:	Medir la variable Gestión del conocimiento
Administración:	Docentes de nivel primario
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una institución educativa publica
Dimensiones:	D1: Captura del conocimiento D2: Difusión del conocimiento D3: Asimilación del conocimiento D4: Aplicación del conocimiento
Confiabilidad:	0.862
Escala:	Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca
Niveles o rango:	Baio. Medio. Alto
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MEZA VARGAS, MABEL DNI 01332150	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 15/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2013 Fecha egreso: 26/04/2015	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
MEZA VARGAS, MABEL DNI 01332150	LICENCIADO EN EDUCACION EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 30/12/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
MEZA VARGAS, MABEL DNI 01332150	LICENCIADO EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 30/12/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>
MEZA VARGAS, MABEL DNI 01332150	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 09/11/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO <i>PERU</i>

6. Otros anexos:

Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023						
AUTORA: LIZ YOSELYN PALLY QUISPE						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: Gestión del conocimiento			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
<p>General:</p> <p>¿Cómo influye la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023?</p> <p>Específicas:</p> <p>1. ¿Cómo influye la captura del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023?</p> <p>2. ¿Cómo influye la difusión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023?</p> <p>3. ¿Cómo influye la asimilación del conocimiento en el desarrollo</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023.</p> <p>Específicas:</p> <p>1. Determinar la influencia de la captura del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani, Cusco. 2023.</p> <p>2. Determinar la influencia de la difusión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023.</p> <p>3. Determinar la influencia de la asimilación del conocimiento en el</p>	<p>General:</p> <p>Existe influencia significativa de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023.</p> <p>Específicas:</p> <p>1. Existe influencia significativa de la captura del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023.</p> <p>2. Existe influencia significativa de la difusión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023.</p> <p>3. Existe influencia significativa de la asimilación del conocimiento en el</p>	<p>D1. Captura del conocimiento</p> <p>D2. Difusión del conocimiento</p> <p>D3. Asimilación del conocimiento</p>	<p>Identificar información Filtrar información Servicio educativo Tamaño de la organización Ubicación de la organización Coordinación</p> <p>Aprovechar el conocimiento Conocimiento interno Conocimiento externo Fluidez de información Proceso nuclear Pertinencia</p> <p>Producción valor Beneficios Receptores Verificación Aseguración Apropiación</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6</p> <p>7, 8, 9, 10, 11, 12</p> <p>13, 14, 15, 16, 17, 18</p>	<p>Deficiente 24 - 56 Regular 57 - 88 Eficiente 89 - 120</p>

<p>profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023?</p> <p>4. ¿Cómo influye la aplicación del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023?</p>	<p>desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023.</p> <p>4. Determinar la influencia de la aplicación del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023.</p>	<p>desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023</p> <p>4. Existe influencia significativa de la aplicación del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023.</p>	<p>D4. Aplicación del conocimiento</p>	<p>Ciclo de gestión Innovación Creación Proyectos Encause Aprendizaje</p>	<p>19, 20, 21, 22, 23, 24</p>	
Variable 2: Desarrollo profesional						
Dimensiones		Indicadores		Ítems	Niveles	
D1. Reflexiva	<p>Ámbito social Toma decisiones Delibera Estrategias didácticas Características de los estudiantes Juicio crítico</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6</p>	<p>Inadecuada 24-56 Regular 57 -88 Adecuada 89 - 120</p>			
D2. Relacional	<p>Planificado Dirigido Evaluado Vínculos afectivos Vínculos cognitivos Crecimiento profesional</p>	<p>7, 8, 9, 10, 11, 12</p>				
D3. Colegiada	<p>Aprender competencias Contexto social Contexto institucional Coordinar Misión Visión</p>	<p>13, 14, 15, 16, 17, 18</p>				
D4. Ética	Responsabilidad					

				Compromiso moral	19, 20,	
				Estrategias	21, 22,	
				Derechos	23, 24	
				Aprendizaje		
				Toma de decisiones		
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística descriptiva e inferencial
Tipo: Aplicada Nivel: Explicativo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, correlaciona causal, transeccional Método: Hipotético-deductivo		Población: 50 docentes de nivel primario de una institución educativa publica en Sicuani. Cusco Muestra: 50 docentes de nivel primario de una institución educativa publica en Sicuani. Cusco Muestreo Censo		Técnica: Encuesta Instrumentos: De la V1: Gestión del conocimiento Nro. Ítems:24 De la V2: Desarrollo profesional Nro. Ítems:24		Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras. Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de regresión logística ordinal

Carta de autorización

UGEL - CANCHIS
I.L. N° 56003 "GLORIOSO 791"
RECIBIDO
N° de Registro: 0285
Fecha: 05-06-2023
Hora: 11:46 A.M.
Firma

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Sicuani 02 de Junio del 2023

SOLICITUD: Solicito aplicación de cuestionario.

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 56003 "GLORIOSO 791"
MAG. JULIO JUVENAL ALATA AGUILAR

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, quien suscribe: Liz Yoselyn Pally Quispe; identificado con DNI: 46195807, estudiante del programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN del Semestre 202301 quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023

En este sentido, solicito a su digna persona su autorización y facilidades correspondientes para aplicar los instrumentos de investigación a los docentes de su institución educativa, a fin que pueda obtener información de la institución que usted representa.

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

LIZ YOSELYN PALLY QUISPE
DNI N° 46195807



AUTORIZA
ENCUESTA P
DOCENTES.
05/06/23

Juicio de expertos

Juicio de Expertos

Nombre del validador	DNI	Gestión del conocimiento	Desarrollo Profesional
1. Mabel Meza Vargas	01332150	Aplicable	Aplicable
2. Olga Denise Vega Olivera	01332150	Aplicable	Aplicable
3. Aydali Asunción Pillco Chirinos	48026364	Aplicable	Aplicable

Fiabilidad de los instrumentos

Variable	Ítems	Alfa de Cronbach
Gestión del conocimiento	24	0,848
Desarrollo profesional docente	24	0,862



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ASMAD MENA GIMMY ROBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa pública, Sicuani. Cusco, 2023", cuyo autor es PALLY QUISPE LIZ YOSELYN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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, 06 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ASMAD MENA GIMMY ROBERTO DNI: 09452979 ORCID: 0000-0001-9630-6511	Firmado electrónicamente por: GASMADM9 el 11- 08-2023 11:39:09

Código documento Trilce: TRI - 0643684