



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de tres
instituciones educativas públicas, Chirinos, San Ignacio. Cajamarca,
2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Perez Delgado, Victor Hugo (orcid.org/0000-0003-0571-5569)

ASESORES:

Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo (orcid.org/0000-0003-1515-1760)

Dr. Palacios Sánchez, José Manuel (orcid.org/0000-0002-1267-5203)

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

Dedico el presente trabajo de investigación a mis hijas, mi esposa y a todos quienes me animan en la búsqueda de mi superación personal, académica y profesional.

Agradecimiento

A los compañeros que siempre me dieron fuerzas para seguir adelante, a nuestro asesor por la paciencia y empatía para lograr terminar con éxito esta ardua tarea.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos Éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	55

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población.	22
Tabla 2 Muestra de estudio.	22
Tabla 3 Validez de expertos.	24
Tabla 4 Baremos de las variables y sus dimensiones.	24
Tabla 5 Gestión del conocimiento y desarrollo profesional.	28
Tabla 6 Aprendizaje organizativo y desarrollo profesional en docentes.	29
Tabla 7 Conocimiento organizativo y desarrollo profesional en docentes.	30
Tabla 8 Organización de aprendizaje y desarrollo profesional en docentes.	31
Tabla 9 Información de ajuste de modelo de la hipótesis general	35
Tabla 10 Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	36
Tabla 11 Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	37
Tabla 12 Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	38

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes.	28
Figura 2 aprendizaje organizativo y desarrollo profesional en docentes.	29
Figura 3 Conocimiento organizativo y desarrollo profesional en docentes.	30
Figura 4 organización de aprendizaje y desarrollo profesional en docentes.	31

Resumen

En esta indagación, se investigó la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional docente. Se planteó como objetivo general determinar la influencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de instituciones educativas del distrito de Chirinos, San Ignacio, Cajamarca.

Se trabajó la investigación desde un enfoque cuantitativo, fue de tipo aplicada, utilizando el método hipotético-deductivo, de nivel explicativo y diseño no experimental. Se realizó el trabajo en una población de 90 docentes y se eligió una muestra de 70 profesores. Como técnica se empleó la encuesta y como instrumento dos cuestionarios que estaban constituidos de 20 ítems que fueron validados a través de juicio de expertos y su confiabilidad con Alfa de Cronbach arrojando como resultado un valor de 0,957 para la variable gestión del conocimiento y de 0,933 respecto de la variable desarrollo profesional docente.

De los resultados que se obtuvieron a través de la prueba de regresión lineal el valor de la significancia (0,000) es menor al margen de error (0,05), por lo tanto, podemos afirmar que existe influencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de docentes. Con respecto a la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, se señaló que la gestión del conocimiento explica en un 68.6% al desarrollo profesional en docentes. La prueba a de Nagelkerke indicó que la gestión del conocimiento explica en un 68.7% al desarrollo profesional en docentes, concluyendo que la gestión del conocimiento influye en el desarrollo profesional en docentes de instituciones educativas públicas de Chirinos, San Ignacio. Cajamarca 2023.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, desarrollo profesional docente, aprendizaje.

Abstract

In this inquiry, knowledge management and teacher professional development were investigated. The general objective was to determine the influence of knowledge management on professional development in teachers of educational institutions in the district of Chirinos, San Ignacio, Cajamarca.

The research was worked from a quantitative approach, it was of an applied type, using the hypothetical-deductive method, of an explanatory level and non-experimental design. The work was carried out in a population of 90 teachers and a sample of 70 teachers was chosen. The survey was used as a technique and as an instrument two questionnaires that were made up of 20 items that were validated through expert judgment and their reliability with Cronbach's Alpha, yielding as a result a value of 0.957 for the knowledge management variable and 0.933 for respect. of the teacher professional development variable.

From the results that were obtained through the linear regression test, the value of significance (0.000) is less than the margin of error (0.05), therefore, we can affirm that there is an influence of knowledge management on the professional development of teachers. Regarding the Cox and Snell Pseudo R² test, it was noted that knowledge management explains 68.6% of professional development in teachers. Nagelkerke's a test indicated that knowledge management only explains 68.7% of professional development in teachers, concluding that knowledge management influences professional development in teachers from public educational institutions in Chirinos, San Ignacio. Cajamarca 2023.

Keywords: *Knowledge management, teacher professional development, learning.*

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a Attard y Shankz (2017) señalaron que el gobierno de Malta y el sindicato de docentes han efectuado un convenio colectivo donde los docentes de las instituciones educativas tanto las gestionadas por el estado así como las religiosas, y en sus tres niveles, tienen la obligación de asistir y participar en forma regular en los programas de desarrollo profesional continuo pues estos programas tienen incidencia en el nivel profesional de los docentes ya que los condujeron a obtener reconocimientos formales en el mejoramiento y desarrollo de competencias profesionales. Estas acciones de desarrollo profesional docente están enmarcadas dentro de las políticas educativas de Malta donde se ha implementado el Marco Curricular Nacional donde se establecen los objetivos y principios educativos pero los que no se podrían lograr si los docentes no cambian radicalmente la forma de enseñanza y para lo cual es necesario que desarrollen las competencias docentes necesarias.

De acuerdo a un informe de la UNESCO (2019) señaló que los programas de formación docente en América Latina responden a políticas educativas débiles y a enfoques tradicionales que no se articulan con la vida escolar, la realidad y a la demanda de formación y que los procesos de formación carecen de acompañamiento, seguimiento y no se dirigen al equipo docente, sino que es individualizado.

A partir de la pandemia del COVID-2019 muchos países latinoamericanos tuvieron como principal objetivo el desarrollo profesional docente para lo cual se buscó impulsar el desarrollo de los maestros fortaleciendo sus competencias digitales a través de la implementación de cursos virtuales. Países como Argentina, Uruguay, Chile, Costa Rica, Colombia y México incorporaron a través de múltiples plataformas digitales cursos auto formativos, tutorados que buscan que los docentes el manejo de herramientas digitales con la finalidad de responder a las demandas de la educación remota e híbrida. En este sentido en Colombia se implementó la plataforma Contacto Maestro, cuya oferta formativa busca atender a directivos y

docentes. En México, se implementó el blog Entre Docentes, con la finalidad de intercambiar experiencias, investigaciones, sugerencias y opiniones que permitan ayuda a los docentes y directivos al desarrollo sus capacidades pedagógicas, socioemocionales en la educación remota e híbrida al mismo tiempo incrementar las capacidades pedagógicas en el uso de las herramientas digitales (UNESCO, 2022).

Es necesario señalar a Consejo nacional de Educación (2020) que afirmó que, en la actualidad, más de 650 mil personas se desempeñan como docentes en el sistema educativo nacional y en su mayor cantidad, laboran en la educación básica y en servicios educativos estatales, salvo en la educación universitaria, donde aproximadamente el 70 por ciento de los docentes laboran en universidades.

También se tomó en cuenta a UNESCO (2019) que afirmó que en el año 1993 el MINEDU hizo un estudio denominado 'Diagnostico General de la Educación lo que permitió identificar las dificultades de los maestros en sus procedimientos de enseñanza, pero esencialmente en la efectividad de los maestros en la orientación del aprendizaje de los estudiantes. A partir de los resultados encontrados llevó a cabo la implementación de diversos programas de formación docente tales como: PLANCAD, PEAR, PRONAFCAP, PELA. Estos programas, han llevado a institucionalizar el acompañamiento pedagógico como la estrategia principal que permita el desarrollo profesional docente.

Asimismo, MINEDU (2019) Señaló que “el año 2019 de los docentes contratados que postularon para nombramiento sólo el 7,5 % aprobó la Prueba Única Nacional y de estos, en la sub prueba comprensión lectora el 40% obtuvieron un puntaje por debajo del mínimo requerido. En las sub pruebas de razonamiento lógico y conocimientos pedagógicos el 89% y el 86% respectivamente de docentes no alcanzaron el puntaje mínimo requerido. (MINEDU, 2019) Afirma que en lo que respecta al Concurso de Ascenso 2019 participaron 98 450 docentes nombrados, de los cuales solo el 22% aprobó la prueba basada en conocimientos pedagógicos y curriculares.

Desde la perspectiva de GRADE (2016) afirmó que “En el Perú, a partir del año 2000 empezó una etapa de cambio en las políticas educativas que sitúa al

docente como una de las bases que coadyuven a la mejora la calidad de la educación peruana. Como parte de este proceso, en el año 2007 se promulgó la Ley de Carrera Pública Magisterial, luego en el año 2012 tuvo mejoras con la dación de la Ley de Reforma Magisterial, la cual posibilita y promociona el desarrollo profesional docente, estableciéndose criterios que permiten seleccionar y promover la carrera docente teniendo en cuenta su desempeño, que le permita el progreso del docente en las diferentes escalas.

En Perú, inició un proceso de revalorización de la profesión docente, gracias a los diversos concursos establecidos por el MINEDU tales como el de ingreso a la carrera, para el ascenso de escala magisterial, para designación de directores de instituciones educativas, directores y especialistas de UGEL. Sin embargo, esto requiere que los docentes asuman una actitud crítica y reflexiva a su labor dentro de las aulas, conozcan su entorno, realicen una planificación adecuada y pertinente sus actividades pedagógicas lo que permitiría una mayor revalorización de su desempeño docente (Misad et al.,2021).

En las Instituciones Educativas de Chirinos, San Ignacio; Cajamarca, la mayoría de sus docentes cuentan con título pedagógico o universitario en las áreas que se desempeñan, sin embargo, pocos cuentan con estudios de segunda especialidad o posgrado. Además, a pesar de que pueden acceder a cursos de actualización y capacitación virtuales pocos participan en ellos. Esto repercute en su práctica pedagógica pues no realizan una planificación adecuada de sus experiencias de aprendizajes, en su mayoría siguen utilizando actividades tradicionales y rutinarias de la enseñanza, con actividades alejadas de la realidad de los estudiantes y que no promueven desarrollar competencias en los estudiantes y por lo tanto sus aprendizajes no alcanzan los estándares mínimos de calidad exigidos en el Diseño Curricular nacional. Además, a pesar de existir las horas de trabajo colegiado muchos docentes no participan en estos espacios de aprendizaje y en otros casos la temática que se trabaja no contribuye a la mejora de la formación docente.

A partir de la problemática observada se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo influye la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chirinos, San Ignacio. Cajamarca, 2023?, y además se planteó las preguntas específicas (1) ¿Cómo influye el aprendizaje organizativo en el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, 2023? (2) ¿Cómo influye del conocimiento organizativo en el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, 2023?, (3) ¿Cómo influye la organización de aprendizaje en el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones Educativas públicas Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, 2023?

Por lo tanto, el presente trabajo encuentra su justificación teórica en el sentido que se consolidará teoría relacionada a la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional, tal como lo afirma Bernal (2010) quien señala que una investigación encuentra justificación teórica cuando ésta tiene la finalidad de producir un proceso de reflexión y discusión académica tomando como base el conocimiento que existe. Además, el estudio que se realiza se justifica en el aspecto metodológico pues las variables utilizan instrumentos validados por expertos, que le otorga rigor científico y que estará accesible para su utilización por parte de científicos y académicos.

Con respecto a su justificación metodológica esta se basa porque se desarrolló desde el enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental, de nivel explicativo, de tipo aplicada y utilizando el método hipotético-deductivo. Además, se usó como técnica a la encuesta que fue aprobada por juicio de expertos lo cual respaldó a la investigación. Además, el análisis y estudio contribuyó a la construcción de nuevas herramientas que permitió la verificación de las hipótesis y teorías referidos a la gestión del conocimiento y desarrollo profesional docente.

Además, en su justificación práctica, la investigación fortaleció el desarrollo profesional docente porque permitió realizar capacitaciones sobre las variables estudiadas en las diversas instituciones del distrito de Chirinos, San Ignacio, Cajamarca. Es decir, la presente investigación busca que las conclusiones y argumentos que se obtengan puedan ser utilizados como evidencia que pueden servir

de base a otras investigaciones, además, otorgará a las instituciones que forman parte de los estudios, poseer información importante que puede ser utilizada en sus procesos de gestión para mejorar el desempeño de sus docentes.

El Objetivo se formuló con el fin determinar cómo influye la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de docentes de tres Instituciones Educativas de Chirinos. San Ignacio. Cajamarca, 2023. Los objetivos específicos son (1) determinar la influencia del aprendizaje organizativo en el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativas de Chirinos. San Ignacio. Cajamarca, 2023, (2) determinar la influencia del conocimiento organizativo en el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativas de Chirinos. San Ignacio. Cajamarca, 2023 y (3) determinar la influencia de la organización del aprendizaje en el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativas de Chirinos. San Ignacio. Cajamarca, 2023.

La Hipótesis general plantea como la gestión del conocimiento influye significativamente en el desarrollo profesional en docentes de tres Instituciones Educativas públicas de Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, 2023. Así mismo se plantean las hipótesis específicas: (1) El aprendizaje organizativo influye en forma significativa en el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Chirinos. San Ignacio. Cajamarca, 2023, (2) El conocimiento organizativo influye en forma significativa en el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativas públicas de Chirinos. San Ignacio. Cajamarca, 2023 y (3) la organización de aprendizaje influye en forma significativa en el desarrollo profesional en docentes de instituciones educativas de Chirinos. San Ignacio. Cajamarca, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En su estudio Saleem y Adnan (2020) trataron de determinar, realizando un estudio descriptivo y un enfoque cuantitativo, la efectividad de un programa de desarrollo profesional docente, para lo cual trabajaron con una población compuesta por docentes de la especialidad de primaria y una muestra de 323 docentes. Utilizaron un cuestionario conformado por 44 ítems. Para efectuar el análisis de los datos que se recogieron utilizaron la media, frecuencia y porcentajes y para la comprobación de hipótesis hicieron uso de la prueba Z para del área geográfica y el género y ANOVA para analizar de las variables demográficas del cuestionario: edad, calificación y experiencia docente de los encuestados. Los investigadores concluyeron que la mayor parte de los maestros tuvieron una actitud positiva hacia el programa de desarrollo profesional continuo.

Asimismo, Quiroz (2019) que en su investigación buscó establecer la relación existente entre gestión escolar y el desarrollo profesional docente, realizando un estudio de tipo cuantitativo de tipo correlacional para lo cual utilizó una muestra de 21 docentes, empleando la encuesta y dos cuestionarios, instrumentos para el recojo de la información. Utilizó la herramienta r de Pearson y la t de student, obteniendo como resultado según el coeficiente r de Pearson fue de 0,887** (Sig.= 0.000 < 0,01) indicando una correlación muy alta entre ambas variables.

En su investigación Montero y Ureña (2021) quisieron encontrar la relación de la gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional realizando un trabajo de tipo descriptivo y correlacional, diseño no experimental. Trabajando con una población de 135 personas, utilizando dos cuestionarios validados por expertos, usó el Coeficiente de Alfa de Cronbach y el coeficiente de correlación de Pearson dando un 0.615, lo que representó una correlación positiva, con significancia de (0.001), logrando demostrar que la gestión del conocimiento influye en el aprendizaje organizacional.

Además, Cabezas (2019) en su estudio trató de determinar cómo se relaciona la gestión del conocimiento y la práctica docente desde un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional usando una muestra de 52 personas. Utilizó la encuesta y dos cuestionarios validados por expertos. Se obtuvo como resultado un Rho de

Spearman de $a = 0,279$ y $p = 0,045 < 0,05$, lo que permitió concluir en una directa correlación de la gestión del conocimiento y la práctica docente de nivel bajo.

En el contexto nacional tenemos el estudio realizado por Quispe (2021) cuyo objetivo fue encontrar la vinculación de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de docentes de una red educativa de Lima. Partiendo de un enfoque cuantitativo, realizó una indagación no experimental y correlacional, trabajando una muestra de 182 docentes. Utilizó la encuesta y para recoger la información dos cuestionarios, validados por expertos, correspondientes a cada variable. Del análisis de la información recabada obtuvo un $r=0,79$ con respecto a las variables en estudio dando como resultado la existencia de asociación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral docente.

En su estudio Quispe (2021) haciendo un estudio descriptivo correlacional trató de encontrar una correlación entre gestión del conocimiento e innovación organizacional. Partiendo desde un enfoque cuantitativo. Para su estudio utilizó una muestra conformada por 299 docentes aplicando dos cuestionarios que tuvieron una confiabilidad de 0,893 y 0,896 con alfa de Cronbach. Para establecer la no normalidad de los datos se utilizó el estadístico Kolmogorov Smirnov por lo que se determinó utilizar el estadístico no paramétrico de rho de Spearman con la finalidad de correlacionar las variables. Realizado el proceso y análisis de la información con el software SPSS 24 obtuvo como resultados la correlación entre gestión del conocimiento e innovación organizacional con un $r=0,747$ lo que permitió determinar la correlación entre las variables estudiadas.

Por su parte Pablo (2020) utilizando un enfoque cuantitativo pretendió hallar la relación de las competencias digitales y el desarrollo profesional en docentes. La investigación realizada fue correlacional, no experimental, básica y corte transversal. Para su estudio utilizó una muestra conformada por 41 docentes. Aplicó dos cuestionarios tipo Likert validados por expertos y con nivel de confiabilidad por Alfa de Cronbach de 0,906 y de 0,888 para las variables de estudio respectivas. Del tratamiento y análisis de datos utilizando la prueba estadística Rho de Spearman que arrojó un 0,0567 concluyendo relación entre las variables de estudio.

En su investigación Apolinario (2021) analizó la relación existente entre la

gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes realizando un estudio de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y transversal, para lo cual utilizó una muestra compuesta por 82 docentes utilizando como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios virtuales sobre las variables de estudio. Además, se utilizó el programa estadístico SPSS, versión 25 permitiendo la elaboración de tablas cruzadas y gráficos para describir las variables; utilizando la correlación de Rho de Spearman para realizar el análisis inferencial obteniendo una correlación positiva alta igual a 0.765** (Sig.bilateral=0.000; $p < 0.05$), que permitió demostrar una significativa relación existente entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes.

Por su parte Salazar (2020) en su trabajo de indagación buscó establecer la relación de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral partiendo de un enfoque cuantitativo, no experimental y transversal. Trabajó con una población de 52 servidores públicos. Para recoger información utilizó la encuesta y sus instrumentos dos cuestionarios validados por expertos que pasaron por una prueba de confiabilidad. Utilizando el coeficiente de correlación de Pearson. Estableció la relación entre las variables concluyendo con una correlación de 0.722 lo que permitió demostrar la incidencia entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral.

Para estudiar la gestión del conocimiento se consideró la teoría cognitiva que ha decir de Peñaloza (2017) asumen al aprendizaje como un proceso que se produce en el interior del sujeto y que el conocimiento es la representación simbólica de la realidad, para lo cual es de suma importancia que el aprendiz se enfrente a situaciones problemáticas y para lo cual necesita del medio donde se desenvuelve e interactúa. El cognitivismo considera el aprendizaje como un proceso activo, interactivo y significativo. Es importante en este sentido las relaciones que se establezcan con los amigos, compañeros de trabajo, la familia y el entorno social donde se desarrolla el sujeto.

Al referirse a la gestión del conocimiento Nonaka y Takeuchi (1995) parten de la necesidad de establecer la idea de la organización como creadora del conocimiento para lo cual es necesario la existencia del conocimiento explícito y el tácito, El

conocimiento que se puede expresar en forma escrita y numérica pudiendo transmitirse y ser compartida como datos, procedimientos, fórmulas o principios que son generalizables es el explícito mientras que el conocimiento tácito es el conocimiento no evidente y el cual es difícil de expresar pues tiene sus orígenes en las acciones y las experiencias, emociones, valores, ideales de las personas y que incluye dos aspectos: lo técnico: el saber hacer una tarea y lo cognoscitivo: que es el reflejo de nuestra concepción de nuestra realidad. El tácito es el que tienen las personas e implica experiencia y se manifiesta en la creatividad, habilidades y capacidades; en cambio el explícito es aquel conocimiento que se encuentra respaldado por la ciencia. Señala además que el conocimiento permite a la organización identificar, resolver problemas, explicar los fenómenos que ocurren. La construcción del conocimiento colectivo en la organización se desarrolla en base a las habilidades y capacidades lo que permite a ésta desarrollarse y mejorar sus desempeños y obtener mejores beneficios (Torres, 2018).

En este sentido, Pérez-Montero (2008) señala que la gestión del conocimiento es concebido como una disciplina pues se encarga de estudiar procesos de diseño e implementación de sistemas que permita que los conocimientos tácito, explícito, individual, interno y externo con los que cuenta una organización puedan convertirse en conocimiento organizacional y que esto conlleve al crecimiento y mejora individual por lo tanto lograr los objetivos organizacionales, es decir, convertir los conocimientos individuales en valor agregado.

Por su parte Jiménez (2018) señala que la gestión del conocimiento está relacionada a resolver problemas y exigencias que plantea un determinado contexto, que al no gestionarlo no solo genera dificultades al tratar de responder a las exigencias locales y globales, sino que además que la organización educativa no logre un óptimo rendimiento, lo que genera una imagen deficiente de la escuela como organización que interactúa en un determinado contexto social y responsabilidad formativa de los estudiantes, que pueda responder a las exigencias, refuerce su aprendizaje colaborativo en busca de una continua mejora y lograr una formación integral en los estudiantes.

Por su parte, Beltrán (2019) afirma que la gestión del conocimiento no significa administrar información, que una cultura de aprendizaje, la existencia de un modelo no garantiza la transferencia o generación de conocimiento, es fundamental que todos los elementos que conforman la gestión del conocimiento: individuos, cultura, comunicación, recursos tecnológicos se interrelacionen lo que permitirá que se consigan las metas que se esperan lograr.

En este sentido Dalkir (2005) señala que la gestión de conocimiento es un proceso de coordinación deliberada y sistemática del personal humano, la tecnología, los procesos internos y el diseño organizativo con la finalidad de otorgar valor agregado a través de crear, intercambiar y aplicar conocimientos para lo cual es necesario introducir en la organización los aprendizajes, lecciones y las mejores prácticas que posibiliten un permanente aprendizaje organizacional.

Por su parte Barrios et al. (2018) afirma que la gestión del conocimiento es un instrumento para la implementación de diversas estrategias en la búsqueda de la innovación para lo cual es necesario generar, adquirir, transmitir, interpretar y aplicar los conocimientos lo cual permitirá obtener ventajas competitivas.

En este sentido la gestión del conocimiento según Rodríguez y Pedraja (2016) es un proceso que se inicia con la creación de conocimiento para luego compartirlo con los integrantes de la organización para finalmente realizar su aplicación que permita realizar innovaciones en la búsqueda, no solo de la mejora individual, sino sobre todo en la organización. Además, señalan que la gestión del conocimiento tiene tres dimensiones. La primera dimensión hace referencia a crear conocimiento como producto de la interacción permanente entre los integrantes de una institución y las conexiones de ideas que poseen cada uno. La segunda se refiere a compartir conocimiento como proceso necesario que permitan otorgar valor al conocimiento y sea integrado a la organización. La tercera dimensión hace referencia a la necesidad aplicar el conocimiento con la finalidad de producir activos tangibles e intangibles en la organización.

En cuanto al aprendizaje organizativo Nonaka y Takeuchi (1995) señala que la creación del conocimiento es el pilar fundamental en las organizaciones innovadoras. Este es un proceso dinámico que se da en dos planos: el

epistemológico que comprende las fases: socialización, exteriorización, combinación e interiorización y el ontológico en el cual hay una progresión desde el nivel individual, luego se transforma en grupal y finalmente el organizacional, llevando a convertir el conocimiento tácito en conocimiento explícito o viceversa.

Por su parte Diez y Henao (2019) señalan que el conocimiento forma parte de los activos intelectuales de una organización y que esto lleva a asumir la relación existente entre el capital intelectual y la gestión del conocimiento, por lo consiguiente es fundamental asumir al sujeto como pieza principal en el conocimiento organizacional. Además, afirman que en su proceso de desarrollo es influenciado por diversos factores de la sociedad, de la cultura, de la misma institución.

Uriarte (2008) asume a la gestión del conocimiento como un sistema integrado por cuatro elementos: creación y captura de conocimiento, intercambio y enriquecimiento de conocimientos, almacenamiento y recuperación de información, y difusión de conocimientos.

El ciclo de la gestión del conocimiento tiene cuatro etapas: la construcción, el mantenimiento, la puesta en común y usar el conocimiento. En la primera, la construcción del conocimiento es un proceso de obtención, análisis, reconstrucción, síntesis codificación y modelación del conocimiento. La segunda etapa, referido al almacenamiento del conocimiento hace referencia al recuerdo, acumulación e incorporación de conocimientos en la memoria de la organización. En lo que respecta a la puesta en común del conocimiento se refiere a realizar coordinaciones, acceder y recuperar el conocimiento cuyo fin es el establecer una estructura de conocimientos en bien de la organización (Wigg, 1993).

Por su parte Pinto et al. (2017) señalan seis dimensiones en gestión del conocimiento: creación y adquisición de conocimiento como producto de factores intrínsecos y extrínsecos de la organización, la interacción social y el estímulo a la colaboración y cooperación para lo cual es necesario aprovechar el conocimiento individual en beneficio del grupo, atribuir significado al conocimiento es dar valor al conocimiento adquirido, el intercambio y difusión de conocimientos que permite difundir y distribuir el conocimiento dentro de la organización, la memoria de grupo

referido a admitir y almacenar el conocimiento, la recuperación y utilización del conocimiento que se asume como un trabajo en equipo y se refiere a poner en valor el conocimiento y finalmente los catalizadores que hacen alusión a la motivación intrínseca de los miembros de la organización. De lo anterior permitió agrupar al aprendizaje organizativo (creación y adquisición de conocimiento, colaboración), aprendizaje organizativo (intercambio y difusión) y la organización de aprendizaje (memoria de grupo, utilización del conocimiento y catalizadores).

En concordancia con lo anterior señalado Namdariam et al. (2020) observa a la gestión del conocimiento como un continuum que se divide en cuatro etapas: la creación del conocimiento referido a crear conocimientos haciendo uso de recursos internos y externos de la organización, el almacenamiento del conocimiento referido a registrar y almacenar el conocimiento creado. En tercer lugar, considera el intercambio o transferencia de los conocimiento creados y almacenados; y finalmente el uso del conocimiento que es la utilización de conocimiento adquirido que permita mejorar en la asunción de decisiones en la organización, que la organización mejore sus desempeños y poder alcanzar los objetivos organizacionales. De lo anterior expuesto se relacionó las etapas propuestas con las dimensiones señaladas en el presente estudio.

Según Singh y Panackal (2019) la gestión del conocimiento se considera como proceso que integra recursos, esfuerzos que permita a la organización tomar las decisiones adecuadas, eficientes y eficaces. En lo concerniente a las instituciones educativas gestionar el conocimiento debe ser activo que permita mejorar la gestión al logro de mejores resultados, es en este sentido necesario que la escuela como organización obtenga conocimiento, lo documente, almacene y lo utilice de acuerdo a sus necesidades e intereses.

Por su parte Rodríguez y Gairin (2015) afirman que en el plano educativo el aprendizaje organizativo supone crear condiciones dentro de una institución educativa con la finalidad de generar liderazgos transformadores que tome en consideración el desarrollo profesional de los docentes, esto significa un proceso reflexivo e investigativo, coordinación permanente entre docentes y la sinergia entre

los actores tanto internos y externos que permitan generar una propuesta de mejora, lo que tendrá como consecuencia cambios en las aulas, generando un buen clima de aprendizaje y la mejora en el desempeño del profesor dentro del aula.

Por su parte Petrides y Nodeinde (2003) señalan que la gestión del conocimiento en la educación puede considerarse como enfoque que permita a los docentes desarrollar un conjunto de práctica para el recojo de información y a la vez compartir sus conocimientos que ayuden a mejorar su desempeño y por ende los resultados escolares para lo cual es necesario integrar tres elementos: las tecnologías, los procesos y las personas lo que permitirá que la escuela use, gestione y comparta el conocimiento asumiendo el uso de la tecnología como un recurso necesario para mejorar los procedimientos administrativos y por ende el flujo de conocimiento. La gestión del conocimiento está relacionada a las demandas y necesidades del entorno asumiéndolo como un proceso que permita a las instituciones diseñar planes para enfrentar los desafíos futuros. Por lo tanto, la escuela, que cumple su función social de formación está obligada a responder a las demandas educativas a través de procesos de mejora permanente que le permitan brindar una educación de calidad. Es necesario en este contexto vea en la gestión del conocimiento un mecanismo de transformación de la información que le permita organizar sus datos generar una cultura organizativa donde se establezca etas de fortalecimiento continuo del conocimiento, su transferencia y aplicación en busca de fortalecer el desarrollo profesional docente y los aprendizajes de los estudiantes (Jimenez et al., 2018).

En cuanto a las teorías sobre el desarrollo profesional docente se consideró mencionar al humanismo que a decir de Robles (2020) es una posición en la que se asume la igualdad de los seres humanos a pesar de ser diferentes individualmente enfatizando una postura sobre los valores, la dignidad y la espiritualidad. El humanismo emerge como una posición basada en actitudes, de experiencias y del entorno donde se desenvuelven los individuos. En este sentido el desarrollo profesional docente debe apuntar a transformar su labor educativa partiendo de un análisis y reflexión crítica de labor docente para lo cual es necesario realizar una

profunda transformación de la forma como se ve y entiende la práctica pedagógica partiendo de la necesidad de construir una cultura basada en valores.

En cuanto al desarrollo profesional docente Freire (1997) señala que quien se está formando debe asumirse como sujeto de producción de saberes y que enseñar no solo es transferir conocimientos, sino que se debe ser capaz de generar las condiciones necesarias para construir el saber.

En este sentido Vaillant y Marcelo (2011) consideran el desarrollo profesional como un proceso que otorga la posibilidad de adquisición de nuevos conocimientos y aprendizajes para usarlos en situaciones de práctica de modo que respondan a las necesidades del trabajo diario y permitan mejores desempeños. señala que el desarrollo profesional docente se desarrolla en diversos escenarios de actuación al considerarse como una actividad que se articula a la práctica pedagógica, es decir los docentes construyen conocimientos relacionados a su quehacer diario para lo cual es necesario trabajar en forma colaborativa realizando un profundo análisis y reflexión sobre su trabajo. Además, es necesario que los docentes conozcan aspectos sociales, políticos y de la cultura, de la realidad donde se desarrollan, con la finalidad de construir metas educativas que contribuyan, respetando las diferencias, al desarrollo integral de los estudiantes (Lommbardi y Abrile, 2021).

Según señalado por De La Vega (2021) citando a Christopher Day (1999) el desarrollo profesional debe de entenderse como un proceso donde los docentes, como agentes de cambio, en forma individual o colegiada hacen una revisión, análisis y compromiso con su profesión con la finalidad de adquirir y desarrollar competencias pedagógicas que le permitan desarrollar con éxito su labor docente. Esto implica que el desarrollo profesional docente es un continuo donde el docente asimila todas sus experiencias formativas ya sea formales o informales desarrolladas en forma intencional y consciente.

Según Velaz y Vaillant (2021) el desarrollo profesional docente se puede concebir como un conjunto de acciones que deben ser permanentes y articuladas con la práctica diaria y se producen con la construcción de conocimientos relativos a la práctica pedagógica.

García (2021) señala que el desarrollo profesional de los docentes debe enfatizar en el contexto donde este se desenvuelve y desempeñarse asumiendo los retos que se le plantean para afrontarlos pues la formación inicial muchas veces está alejada de la realidad donde se desarrollan los jóvenes y adolescentes, entendiendo además que los valores, principios y perspectivas de vida son diversas y aunado a esto se encuentra la realidad científica y tecnológica. es necesario en esta realidad que los maestros asuman una posición de cambio tanto en sus creencias como en su práctica lo que obliga a que los programas de formación docente orienten esfuerzos que permitan el desenvolvimiento docente en concordancia con las exigencias de la sociedad actual.

Al respecto MINEDU (2016) señala que la profesión docente es singular y exige creatividad y criticidad razón por la cual el docente debe estar en permanente desarrollo profesional para lo cual debe considerar tres dimensiones: la dimensión cultural, política y pedagógica. Al referirse a la dimensión social se enfatiza la necesidad de conocer el entorno de la escuela con la finalidad de comprender y adquirir conocimientos contextualizados. En cuanto a la dimensión política el docente debe tener conocimiento de la realidad social que le permitan generar condiciones de justicia social. La dimensión pedagógica se considera como el núcleo del desarrollo profesional docente considerando la exigencia de fortalecer su profesión con la finalidad de generar en los estudiantes la necesidad de aprender, el establecimiento de lazos afectivos y mantener permanente motivación en los aprendizajes.

En lo referente a la antes señalado Vaillant y Marcelo (2011) afirman que los profesores deben tener y mantener conocimientos pedagógicos relacionados con el proceso de aprendizaje y enseñanza, con la gestión del tiempo y de la clase, el conocimiento de los estudiantes, técnicas didácticas, como estructurar las clases, como planificar la enseñanza, cuáles son las teorías del desarrollo, como se lleva a cabo la planificación curricular, como evaluar y conocer el contexto social y cultural donde llevan a cabo se labor profesional y los aspectos legales del ejercicio profesional.

En cuanto a la dimensión pedagógica Vezub (2010) señala que el desarrollo profesional implica el aprendizaje de múltiples conocimientos pedagógicos relacionadas al área curricular, gestión de las aulas y las clases, el trabajo colegiado, una reflexión permanente sobre su práctica pedagógica, el intercambio de experiencias con otros docentes, la aplicación en clase de nuevas estrategias como producto del estudio de nuevos enfoques y conceptos educativos lo que lo conduzcan también a una permanente construcción y reconstrucción de sus saberes.

Por su parte Blancas (2018) señala que muchos docentes viven atrapados en una práctica pedagógica tradicional donde abunda la imposición, el autoritarismo, el condicionamiento por eso, es necesario transformar esta realidad pues la labor docente radica en la vocación de servicio y la necesidad de realizar transformaciones en la sociedad, por eso es necesario que los docentes tomen una postura que permita comprender que se vive en un mundo de desigualdades y que todo este estado de cosas puede ser cambiado. Es sumamente importante entonces que el docente asuma su rol político que desempeña dentro de un determinado contexto social y entender que la finalidad de su quehacer pedagógico es buscar que los estudiantes desarrollen competencias como la criticidad y la comunicación efectiva.

Por su parte López (2020) señala que el desarrollo profesional docente va más allá de la dimensión pedagógica, sino debe de fortalecer su capacidad de acompañar al aprendiz en sus sentimientos y emociones que le permitan convertir al aula en un lugar acogedor para el aprendizaje, esto implica fortalecer el aspecto político de su formación al asumirse como ciudadano comprometido con su realidad, responsable de su ciudadanía y que promueve el desarrollo de los demás. Esto obliga a las instituciones a generar espacios donde los maestros encuentren reconocimiento, puedan desarrollar sus potencialidades y generar conocimiento que permitan una mejora de la labor educativa.

Por su parte Barolli et al. (2019) afirman que la docencia es una actividad compleja y por lo tanto no se da en contextos y circunstancias aisladas si no que se debe de considerar las condiciones necesarias y favorables que permitan al docente

adquirir y desarrollar competencias profesionales, es decir, el desarrollo profesional requiere que el docente analice el contexto que le permita problematizar su ejercicio profesional y reflexionar sobre su quehacer pedagógico lo que le llevará a orientar sus actividades a mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

En ese sentido se consideró lo que señalan Kelchtermans y Vanderberghe (1996) que el desarrollo profesional docente es producto de las permanentes interacciones entre el sujeto y su entorno donde labora, es decir la escuela, que como organización cuenta con una cultura, clima escolar, relaciones entre profesionales y que a percepción que tenga el docente sobre su labor y la motivación en su trabajo impulsan un comportamiento político que van a formar parte de sus intereses que lo impulsan a mejorar su desarrollo profesional. Esta mirada que se forma el docente es parte de su construcción personal basada en sus intereses profesionales y en sus creencias de cómo debe de llevarse a cabo de la mejor manera su labor.

Por su parte Makovec (2018) citando a Valenčič (2001) señala que el desarrollo profesional docente es un proceso de permanente aprendizaje de vida en las cuales los profesionales de la educación analizan sus concepciones y realizar modificaciones y adaptaciones a su práctica profesional en la cual es involucra sus aspectos sociales, profesionales lo que los llevará a mejorar y progresar tomando decisiones en forma crítica y responsable. Señala además que las actuaciones de un docente no se deben de ver de una manera única, sino que recibe influencia de muchos factores tales como la cultura, el entorno, los acontecimientos sociales, las creencias y percepciones personales del docente lo que permite su forma de ser en entornos diferentes.

En este sentido OECD (2021) señala que en los sistemas educativos es necesario y fundamental que los docentes mantengan un desarrollo profesional permanente con la finalidad de superar las deficiencias propias de la formación inicial y de esta manera mejorar la calidad de los docentes. Los docentes se enfrentan a la cada vez más diversidad compleja de los estudiantes, la inclusión en las escuelas regulares de estudiantes con necesidades especiales, la utilización cada vez mayor

de las tecnologías lo que exige que los profesionales de la educación realicen una actualización permanente y continua de sus saberes, habilidades y capacidades por lo que es necesario un aprendizaje permanente durante su vida profesional para posibilitar un permanente desarrollo profesional docente. Si bien es cierto señalan que existen una diversidad de organizaciones que desarrollan sus capacidades y competencias a través de la gestión del conocimiento, pero es fundamental que en las instituciones educativas que se desarrolle y gestione el conocimiento pues los docentes por antonomasia trabajan el conocimiento: lo generan, lo desarrollan y lo transmiten a los educandos. Es necesario en este sentido que las organizaciones educativas hagan uso de todos los medios y recursos de los que pueda disponer, esencialmente los recursos de tecnologías de la información para producir conocimiento pertinente y mejorado a las necesidades de las mismas (Torres et al., 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta indagación científica fue de tipo aplicada pues su finalidad buscó generar cambios y la aplicación de los resultados con la intención de beneficiar a los docentes de las instituciones educativas públicas de Chirinos pues pueden mejorar su desarrollo profesional. En este sentido Vara (2012) afirma que la finalidad de una investigación de tipo aplicada es práctica, pues los resultados que se logren tienen que ser utilizados para solucionar los problemas que se dan diariamente, para lo cual éstos son identificados con la finalidad de aplicar las soluciones más adecuadas considerando el contexto específico.

Asimismo, la investigación realizada fue de nivel explicativo pues tuvo como finalidad encontrar la causalidad de la gestión del conocimiento sobre el desarrollo profesional de los docentes pues tal como lo señala este Arias (2012) este nivel de investigación busca determinar el porqué de la ocurrencia de los hechos para lo cual, es necesario determinar y establecer relaciones causa-efecto, es decir, busca determinar las causas de la ocurrencia de un fenómeno y los efectos que produce, siendo necesario para esto la comprobación de las hipótesis. Los estudios explicativos tienen una alta estructuración, y tiene como pretensión la determinación de las causas que producen los fenómenos, establecer la causalidad de variables lo que permitirá entender los problemas y fenómenos, es decir, centra su interés en encontrar explicaciones a cómo ocurren los fenómenos y las condiciones de en las que se desenvuelve (Sampieri , 2018).

Se partió desde la perspectiva de un enfoque cuantitativo, pues como parte del proceso investigativo se realizaron en forma permanente procesos y mediciones estadísticas de la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional docente que permitió comprobar las hipótesis de trabajo. Esto concuerda con lo asumido por Ñaupas et al. (2018) cuando señala que el enfoque cuantitativo hace uso de la recolección, análisis y tratamiento de datos que permita dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas y a partir de esto corroborar las hipótesis planteadas previamente, dándole relevante importancia a la medición de variables

y a los instrumentos de investigación empleados, además de usar la estadística descriptiva e inferencial, que permita el tratamiento de los datos que le permita probar la hipótesis.

Además, en la investigación se usó el método hipotético deductivo pues con el establecimiento de las hipótesis estas se han contrastado con teorías científicas que guardan relación con la gestión del conocimiento y al desarrollo profesional docente lo cual llevo a corroborar la afirmación o negación de las hipótesis planteadas que tal como lo señala Bernal (2010) es una forma que partiendo de la formulación de las hipótesis trata de refutarlas para a partir de ellas llegar a conclusiones que permitan su confrontación con las acciones materia de la investigación.

De igual modo, la investigación siguió de diseño no experimental pues las variables fueron utilizadas tal como existen en su realidad sin exponerla a estímulos que puedan condicionarlas, esto llevó a ahondar si la gestión del conocimiento beneficia o no al desarrollo profesional docente. para Hernández (2014) quien señala que esta investigación se efectúa sin manipular las variables, no se generan situaciones nuevas o provocadas en forma intencional por el investigador, sino que se estudian situaciones que existen, es decir, en este tipo de investigación no se tiene control sobre las variables de estudio y no se tiene influencia sobre éstas.

X \longrightarrow Y

Dónde: X, es la variable independiente: Gestión del conocimiento

Y, es la variable dependiente: Desarrollo profesional en docentes.

La influencia de X en Y.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del conocimiento

Definición conceptual

En este sentido la gestión del conocimiento según Rodríguez y Pedraja (2016) es un proceso que se inicia con la creación de conocimiento, luego compartirlo con los integrantes de la organización para finalmente realizar su aplicación que permita realizar innovaciones en la búsqueda, no solo de la mejora individual, sino sobre todo en la organización. Además, señalan que la gestión del conocimiento tiene tres dimensiones. La primera dimensión hace referencia a crear conocimiento como producto de la interacción y las conexiones de ideas que poseen cada integrante de una organización. La segunda se refiere a compartir conocimiento como proceso necesario que permitan otorgar valor al conocimiento y sea integrado a la organización. La tercera dimensión hace referencia a la necesidad aplicar el conocimiento con la finalidad de producir activos tangibles e intangibles en la organización.

Definición operacional

La variable gestión del conocimiento se operacionaliza con las dimensiones aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo y la organización del aprendizaje.

Variable 2: desarrollo profesional docente

Definición conceptual

Se consideró considerar a MINEDU (2016) que señala que la profesión docente es singular y exige creatividad y criticidad razón por la cual el docente debe estar en permanente desarrollo profesional para lo cual debe considerar tres dimensiones: la dimensión cultural, política y pedagógica.

Definición operacional

Esta variable se vuelve operativa cuando se relaciona y se mide con las dimensiones políticas, culturales y pedagógicas del desarrollo profesional docente.

3.3. Población, muestra y muestreo:

La población tal como lo señala Arias (2012) es una agrupación limitada o ilimitada de elementos que comparten características comunes para los cuales surten efecto las conclusiones a las que arribe la indagación científica. Para esta investigación la población fue constituida por 90 docentes de tres instituciones educativas públicas de Chirinos, San Ignacio, Cajamarca.

Tabla 1

Distribución de la población

II.EE.	I.E. 1	I.E. 2	I.E. 3	TOTAL
	27	33	30	90
TOTAL	27	33	30	90

La muestra tal como lo señal Ñaupas y Valdivia (2018) es una parte de la población que tiene las características requeridas para realizar la indagación. Para obtener la muestra se usó un muestreo probabilístico para poblaciones finitas.

En la tabla N° 2 se observó la distribución de la muestra. El margen de error fue del 5 %, nivel de confianza de 97,5 % y una población de 90 docentes.

Tabla 2

Muestra de estudio

II.EE.	I.E. 1	I.E. 2	I.E. 3	Muestra
	21	26	23	70
Total	21	26	23	70

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recoger los datos se usó la encuesta que como lo señala Garrido (2018) es una herramienta que consta de múltiples preguntas relacionadas al tema de estudio, dirigida hacia una determinada población haciendo uso de procesos estandarizado para efectuar la medición de las variables. Las variables en estudio utilizaron como instrumento el cuestionario, los cuales constaban de 20 ítems para cada una elaborado según la escala Likert. Al respecto, Sampieri (2018) afirma que un cuestionario es un grupo de preguntas que se relacionan a la variable o variables de estudio. En relación a la escala de Likert Ñaupas (2018) señala que es una agrupación de reactantes compuestas por 5 respuestas en escala de extremo a extremo (totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo) que son presentados como proposiciones o afirmaciones, que debe responder el entrevistado.

Para poder determinar si los cuestionarios utilizados eran pertinentes y fiables a la investigación, se efectuó una prueba piloto a una parte de la población estudiada pero que no forma parte de la muestra estudiada. Los productos de la prueba piloto fueron procesados según la técnica alfa de Cronbach para poder determinar la confiabilidad. Al respecto Ñaupas (2018) señala que el alfa de Cronbach permite conocer a través de procesos matemáticos, los coeficientes que varían de 0 a 1, para lo cual se considera valores entre 0.60 a 1 como valores satisfactorios.

Los resultados producto de haber realizado el análisis de los datos recogidos en las pruebas pilotos sobre las variables de estudio fueron las siguientes: gestión del conocimiento 0.957 y desarrollo profesional es 0.933 lo que nos permite afirmar que los instrumentos son confiables y pueden ser aplicados. Para la validación de los cuestionarios empleados en la investigación se recurrió a un juicio de expertos que a decir de (Sampieri , 2018) es el grado en que es medida la variable de estudio a través de un cuestionario. La validez del instrumento implica que tenga claridad que permita que los encuestados entiendan los reactivos planteados.

Tabla 3*Validez de expertos*

N°	Identificación del experto	Instrumento 1: Gestión del conocimiento	Instrumento 2: del Desarrollo profesional
1	Mg. Roxana Amada Lachi Jesús	Aplicable	Aplicable
2	Mg. José Williams Pérez Delgado	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Carmilta Rodríguez Herrera	Aplicable	Aplicable

De acuerdo a la opinión de los expertos todos afirmaron que los instrumentos de recolección de datos son aplicables al estudio.

Tabla 4*Baremos de las variables y sus dimensiones*

Variable independiente	Bajo	Moderado	Alto
Gestión del conocimiento	20 – 47	48 - 73	74 - 100
Aprendizaje organizativo	8 – 19	20- 29	30-40
Conocimiento organizativo	4—9	10 - 15	16 - 20
Organización de aprendizaje	8 – 19	20 – 29	30 -40
Variable dependiente	Bajo	Moderado	Alto
Desarrollo profesional docente	20 – 47	48 - 73	74 - 100
Dimensión social	4—9	10 - 15	16 - 20
Dimensión política	5 – 12	13 - 18	19 -25
Dimensión pedagógica	11 – 26	27 -40	41 - 55

Ficha técnica

Gestión del conocimiento

Nombre	Cuestionario sobre gestión del conocimiento
Autor	Víctor Hugo Pérez Delgado
Año	2023
Lugar	Instituciones educativas de Chirinos, San Ignacio
Objetivos	Recolectar información sobre la gestión del conocimiento.
Dimensiones	Aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo, organización de aprendizaje
Niveles y rango	Alto: 20 - 47 Moderado: 48 - 73 Bajo: 74 - 100
Confiabilidad	Alfa de Cronbach. 0,957
Escala de medición	Escala de Likert (1) Nada importante, (2) Poco importante, (3) Algo importante (4) Importante, (5) Muy importante
Cantidad de ítems	20
Tiempo	15 minutos aproximadamente.

Ficha técnica

Desarrollo profesional docente

Nombre	Cuestionario sobre desarrollo profesional docente
Autor	Víctor Hugo Pérez Delgado
Año	2023
Lugar	Instituciones educativas de Chirinos, San Ignacio
Objetivos	recolectar información sobre el desarrollo profesional de docentes.
Dimensiones	Dimensión social, dimensión política y dimensión pedagógica
Niveles y rango	Alto: 20 - 47 Moderado: 48 - 73 Bajo: 74 - 100
Confiabilidad	Alfa de Cronbach. 0,933
Escala de medición	Escala de Likert (1): Totalmente en desacuerdo, (2): En desacuerdo, (3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4): De acuerdo, (5): Totalmente de acuerdo
Cantidad de ítems	20
Tiempo	15 minutos aproximadamente.

3.5. Procedimientos

Para validar los instrumentos de recojo de datos se realizó la revisión de los ítems de los cuestionarios considerando la pertinencia, suficiencia y claridad de las interrogantes formuladas. Asimismo, se evaluó, la confiabilidad de los cuestionarios utilizando el Alfa de Cronbach. Luego de la validación y confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó a los docentes utilizando formularios electrónicos y medios impresos, con el propósito que los ítems del cuestionario sean respondidos. Posteriormente se elaboró la base de datos utilizando el Excel, luego procesar los datos en el software SPSS-25. Finalmente se elaboró las tablas y gráficos, lo que permitió determinar cómo existe influencia entre las variables de estudio y la validación de las hipótesis lo que permitieron el establecimiento del grado de certeza en el estudio efectuado.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de aplicados los cuestionarios y obtenidas las respuestas se realizó un primer análisis de la información recolectada y se utilizó una base de datos en el Microsoft Excel para consolidar la información recibida. Posteriormente se usó el software SPSS-25, con la finalidad de realizar el estudio, posteriormente se elaboraron las tablas y figuras estadísticas que permitió conocer los resultados de la investigación. En cuanto a la estadística inferencial se utilizó Kolmogorov- Smirnov para realizar la prueba de normalidad, para después confirmar la hipótesis utilizando la regresión logística ordinal, finalmente, se procedió a analizar los resultados y se realizó las conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos Éticos

Se consideró lo afirmado por Wood y Smith (2016) quienes sostienen que en toda investigación se debe colocar en primer lugar los aspectos éticos generando y desarrollando la misma con una actitud responsable y reflexiva en cada momento del trabajo, para lo cual es necesario hacer una permanente revisión de las cuestiones morales y éticas con la finalidad de sustentar las decisiones que tome el investigador. A partir de lo anteriormente señalado, este trabajo investigativo se

desarrolló considerando la ética en la investigación, para lo cual se citó y referenció a todos los autores que por necesidad de la investigación sus trabajos fueron utilizados, esto permitió evitar el plagio y auto plagio, considerando lo establecido por la universidad cuyo objetivo es promover en los trabajos de investigación la integridad investigativa para lo cual se hace necesario el cumplimiento de niveles de rigor científico, la responsabilidad y la honestidad (UCV, 2020).

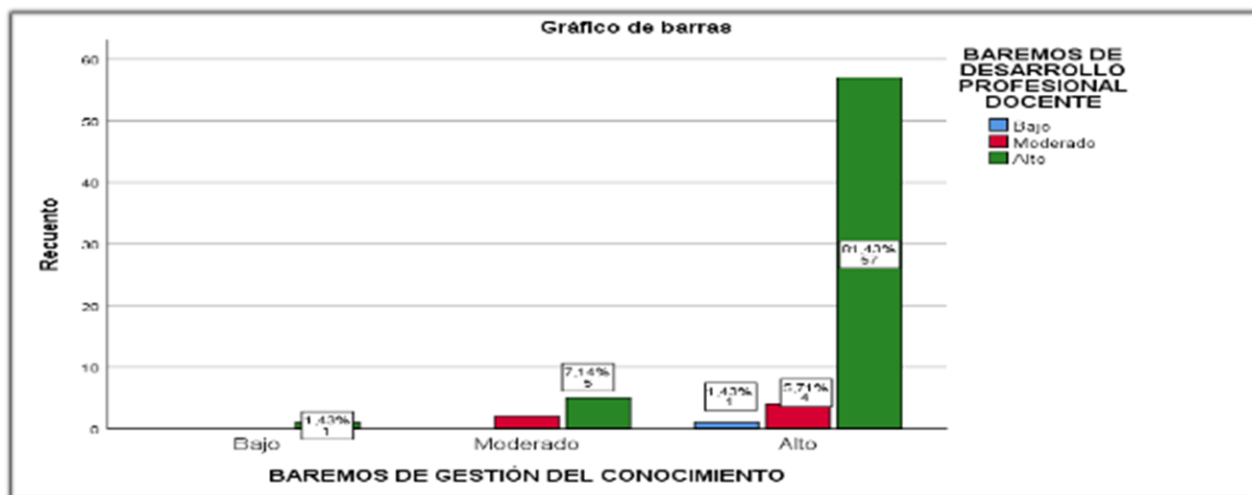
IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de Gestión del conocimiento vs desarrollo profesional.

Tabla 5
Gestión del conocimiento y desarrollo profesional

		Bajo	Moderado	Alto	Total	
Gestión del conocimiento	Bajo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.00%	0.00%	1.40%	1.40%
	Moderado	Recuento	0	2	5	7
		% del total	0.00%	2.90%	7.10%	10.00%
	Alto	Recuento	1	4	57	62
		% del total	1.40%	5.70%	81.40%	88.60%
Total		Recuento	1	6	63	70
		% del total	1.40%	8.60%	90.00%	100.00%

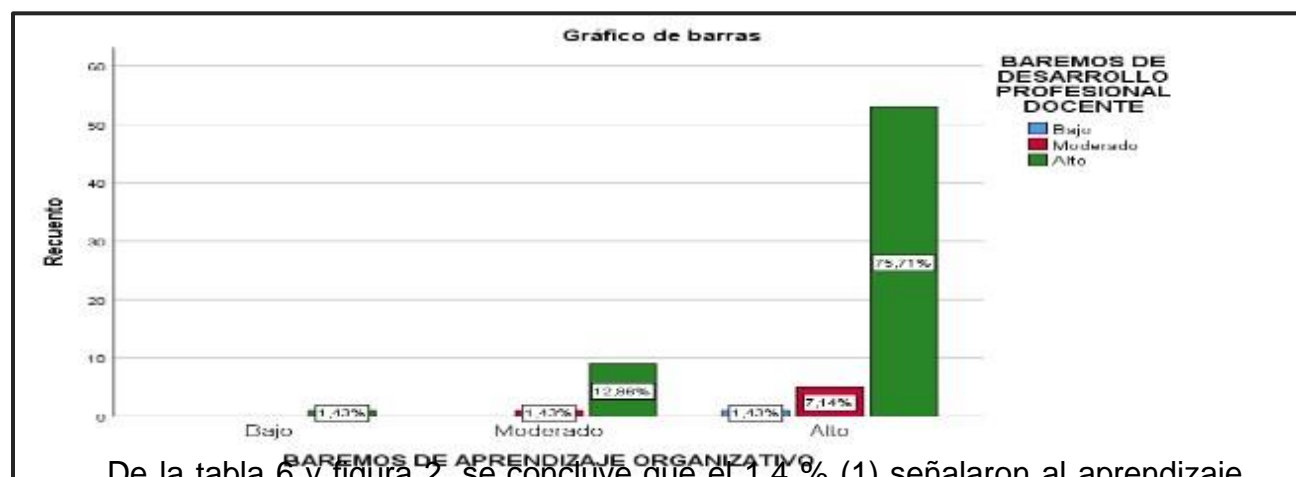
Figura 1
Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes



En la tabla 5 y figura 1, se apreció que el 1,4 % (1) distinguieron la gestión del conocimiento como bajo. El 10,0 % (7) de los docentes como moderado la gestión del conocimiento, donde el uso el desarrollo profesional fue percibido por el 2,9 % (2) en un nivel moderado y 7,1% (5) en un nivel moderado. Por último, el 88,6 % (62) de los encuestados indicaron la gestión del conocimiento en un nivel alto, el 1,4 % (1) señaló un nivel bajo, el 8,6 % (6) señaló un nivel intermedio y el 90% (63) manifestó un nivel superior en el desarrollo profesional docente. De acuerdo a esto la mayoría de docentes se afirmó un nivel alto relacionados al aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo y organización de aprendizaje.

Tabla 6***Aprendizaje organizativo y desarrollo profesional en docentes.***

		Desarrollo profesional en docentes			Total
		Bajo	Moderado	Alto	
Aprendizaje organizativo	Bajo	Recuento	0	0	1
		% del total	0.00%	0.00%	1.40%
	Moderado	Recuento	0	1	10
		% del total	0.00%	1.40%	14.30%
	Alto	Recuento	1	5	59
		% del total	1.40%	7.10%	84.30%
Total	Recuento	1	6	63	
	% del total	1.40%	8.60%	90.00%	

Figura 2***Aprendizaje organizativo y desarrollo profesional en docentes***

De la tabla 6 y figura 2, se concluye que el 1,4 % (1) señalaron al aprendizaje organizativo como bajo, el 1% (1) ubicaron al desarrollo profesional docente en nivel bajo. El 14,3% (10) de docentes señalaron como moderado el nivel aprendizaje organizativo donde el desarrollo profesional tuvo una percepción de 0 % (0) en nivel bajo y 1,4 % (1) en un nivel moderado. Por último, el 84,3 % (59) de los encuestados observaron el aprendizaje organizativo en un nivel alto, de los mismos, el 1,4 % (1) señaló un nivel bajo, el 7,1 % (5) indicó un nivel medio y el 75,7% manifestó un nivel alto en el desarrollo profesional docente. De lo anterior descrito se concluyó que en su mayoría los docentes consideraron al aprendizaje organizativo un nivel alto, así como también consideraron un nivel alto de desarrollo profesional docente.

Tabla 7***Conocimiento organizativo y desarrollo profesional en docentes***

		Desarrollo profesional en docentes			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Conocimiento organizativo	Bajo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.00%	0.00%	1.40%	1.40%
	Moderado	Recuento	0	3	7	10
		% del total	0.00%	4.30%	10.00%	14.30%
	Alto	Recuento	1	3	55	59
		% del total	1.40%	4.30%	78.60%	84.30%
Total		Recuento	1	6	63	70
		% del total	1.40%	8.60%	90.00%	100.00%

Figura 3***Conocimiento organizativo y desarrollo profesional en docentes***

De la tabla 7 y figura 3, se concluye que el 1,4 % (1) señalaron al conocimiento organizativo como bajo, el 1% (1) ubicaron al desarrollo profesional docente en nivel bajo. El 14,3% (10) de docentes señalaron como moderado el nivel conocimiento organizativo donde el desarrollo profesional tuvo una percepción de 4,3 % (3) en nivel moderado y 10 % (7) en un nivel alto. Por último, el 84,3 % (59) de los encuestados observaron el conocimiento organizativo en un nivel alto, de los mismos, el 1,4 % (1) señaló un nivel bajo en el desarrollo profesional docente, el 4,3 % (3) indicó un nivel medio y el 78,6% manifestó un nivel alto en el desarrollo profesional docente. De lo anterior descrito se concluyó que en su la mayoría los docentes consideraron al conocimiento organizativo un nivel alto, así como también consideraron en el mismo nivel al desarrollo profesional docente.

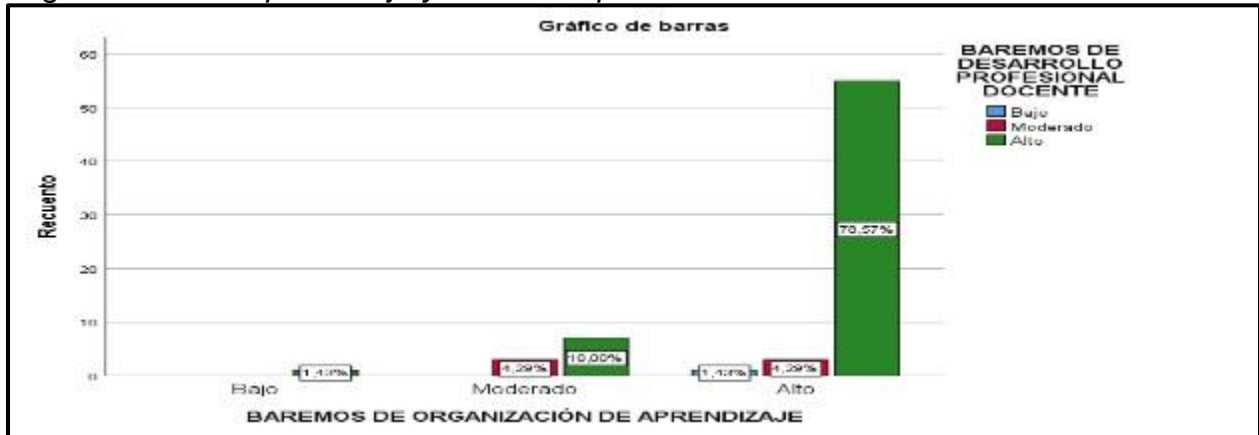
Tabla 8

Organización de aprendizaje y desarrollo profesional en docentes

		Desarrollo profesional en docentes			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Organización de aprendizaje	Bajo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	1.4%	1.4%
	Moderado	Recuento	0	3	7	10
		% del total	0.0%	4.3%	10.0%	14.3%
	Alto	Recuento	1	3	55	59
		% del total	1.4%	4.3%	78.6%	84.3%
Total	Recuento	1	6	63	70	
	% del total	1.4%	8.6%	90.0%	100.0%	

Figura 4

Organización de aprendizaje y desarrollo profesional en docentes



De la tabla 8 y figura 4, se concluye que el 1,4 % (1) señalaron a la organización de aprendizaje como bajo, el 1,4% (1) ubicaron al desarrollo profesional docente en nivel alto. El 14,3% (10) de docentes señalaron como nivel moderado a la organización de aprendizaje donde el desarrollo profesional tuvo una percepción de 4,3 % (3) en nivel moderado y 10% (7) en un nivel alto. Por último, el 84,3 % (59) de los encuestados observaron a la organización de aprendizaje en un nivel alto, de los cuales, el 1,4 % (1) señaló un nivel bajo en el desarrollo profesional docente, el 4,3 % (3) indicó un nivel medio y el 78,6% manifestó un nivel alto en el desarrollo profesional docente. De lo anterior descrito se concluyó que en su la mayoría los docentes consideraron a la organización de aprendizaje en un nivel alto, así como también consideraron en el mismo nivel al desarrollo profesional docente.

Resultados inferenciales

Para realizar el análisis inferencial, determinar si los datos recogidos poseen una distribución normal se hace necesario realizar la prueba de normalidad correspondiente que nos permitan determinar que sea apropiado utilizar procesos estadísticos y determinar si los datos que se trabajan son adecuados lo que permitirá analizarlos. El uso de estas pruebas como por ejemplo la de Kolmogorov-Smirnov nos permitió comparar la distribución teórica y la distribución normal que deben cumplir con algunas condiciones y los resultados se deben de interpretar en forma cuidadosa de las pruebas utilizadas (Sanchez, 2023).

La información proporcionada en las pruebas de normalidad resulta indispensable para elegir qué prueba de hipótesis es pertinente. Dado que tenemos una variable con distribución normal y otra con distribución no normal, decidimos aplicar pruebas de hipótesis no paramétricas, en nuestro caso la regresión logística ordinal. En este aspecto fue necesario plantearse dos eventos que podrían suceder al realizar la prueba.

Para la hipótesis general.

H0 No existe influencia significativa entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativa públicas de Chirinos, San Ignacio. Cajamarca, 2023.

H1 Existe influencia significativa entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativa públicas de Chirinos, San Ignacio. Cajamarca, 2023.

Hipótesis específica 1

H0 No Existe relación entre el aprendizaje organizativo y el desarrollo profesional docente.

H1 Existe relación entre aprendizaje organizativo y el desarrollo profesional docente.

Hipótesis específica 2

H0 No Existe relación entre el conocimiento organizativo y el desarrollo profesional docente.

H1 Existe relación entre conocimiento organizativo y el desarrollo profesional docente.

Hipótesis específica 2.

H0 No Existe relación entre la organización de aprendizaje y el desarrollo profesional docente.

H1 Existe relación entre la organización de aprendizaje y el desarrollo profesional docente.

Regresión logística ordinal

La regresión logística es una técnica usada en la estadística que posibilita estimar si existe relación entre la variable dependiente y varias independientes. Tiene como objetivos realizar la predicción la influencia de las variables independientes para la ocurrencia de un hecho o fenómeno de estudio, diagnosticar la influencia de la probable ocurrencia de un suceso y finalmente permite determinar el modelo estadístico más adecuado y que se ajuste mejor a la investigación que se realiza permitiendo describir la relación entre la variable dependientes y las variables independientes. Salcedo (2007). El objetivo de la regresión estadística es explicar cómo se comportan la variable dependiente influenciadas por las variables independientes con la finalidad de definir el modelo estadístico calculando los valores para luego verificar si el modelo elegido es adecuado al estudio (Morales et al., 2018).

Prueba de hipótesis

Se define a una hipótesis como una afirmación transitoria para ser probada para lo cual se propone una enunciación formal para luego corroborarlas con evidencia de datos que permitirán establecer si la hipótesis es verdadera o falsa. Para esto es necesario que se determinen dos hipótesis: una nula y otra alterna. La hipótesis nula asume como iguales los valores comparativo mientras que la hipótesis alterna asume valores diferentes. Es necesario también determinar el nivel de significación entendida como la probabilidad de que la diferencia observada se deba al azar. Para lo cual se utiliza un valor menor o igual a 0,05, esto nos permitirá determinar el estadístico que lleve a comparar los resultados obtenidos en función al nivel de significancia lo que nos permitirá rechazar o aceptar las hipótesis (Quevedo, 2011).

Decisión estadística

Tomar una decisión estadística corresponde estrictamente al investigador lo que permitirá que en la ejecución del análisis estadístico se tome la decisión de elegir con qué hipótesis vamos a trabajar: con la hipótesis nula o la alterna considerando con qué probabilidad de error se va a trabajar, Si “a” es igual a .005 se rechazará la hipótesis nula, en cambio sí es mayor a .005 no se rechaza la hipótesis nula, para lo cual se asume y considera como margen de error cinco por ciento y gado de confiabilidad de noventa y cinco por ciento (Supo, 2014).

Hipótesis general

H0 No existe influencia significativa entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativa públicas de Chirinos, San Ignacio. Cajamarca, 2023

H1 Existe influencia significativa entre la gestión del conocimiento y el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativa públicas de Chirinos, San Ignacio. Cajamarca, 2023.

Tabla 9

Información de ajuste de modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	402.072				Cox y Snell .686 Nagelkerke .687
Final	320.952	81.119	33	0	Mc Fadden .174

Función de enlace: Logit.

Según la tabla 9 se observó que la información de ajuste el valor de la significancia (0,000) es menor al margen de error (0,05), por eso, se aceptó la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula. Por lo tanto, podemos afirmar que existe influencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo profesional de docentes de instituciones educativas de Chirinos, San Ignacio, Cajamarca. Con respecto a la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, se señaló que la gestión del conocimiento explica en 68,6% al desarrollo profesional en docentes. La prueba a de Nagelkerke indicó que la gestión del conocimiento explica en un 68,7% al desarrollo profesional en docentes. La prueba de Mc Fadden determinó que el desarrollo profesional docente es explicado en 17,4% por la gestión del conocimiento.

Hipótesis específica1

H0 No existe influencia significativa entre el aprendizaje organizativo y el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativa públicas de Chirinos, San Ignacio. Cajamarca, 2023.

H1 Existe influencia significativa entre el aprendizaje organizativo y el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativa públicas de Chirinos, San Ignacio. Cajamarca, 2023.

Tabla 10

Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	335.025				Cox y Snell .440
					Nagelkerke .441
Final	294.44	40.586	16	0.001	Mc Fadden .087

Función de enlace: Logit.

Según la tabla 10 se observó que la información de ajuste el valor de la significancia (0,001) es menor al margen de error (0,05), por eso, se aceptó la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula. Por lo tanto, podemos afirmar que existe influencia del aprendizaje organizativo en el desarrollo profesional de docentes de instituciones educativas de Chirinos, San Ignacio, Cajamarca. Con respecto a la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, se señaló que el aprendizaje organizativo explicó en un 44% al desarrollo profesional en docentes. La prueba de Nagelkerke indicó que el aprendizaje organizativo explicó en un 44,1% al desarrollo profesional en docentes. La prueba de Mc Fadden determinó que la organización de aprendizaje explicó en 8,7% al desarrollo profesional docente

Hipótesis específica 2

H0 No existe influencia significativa entre el conocimiento organizativo y el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativa públicas de Chirinos, San Ignacio. Cajamarca, 2023.

H1 Existe influencia significativa entre el conocimiento organizativo y el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativa públicas de Chirinos, San Ignacio. Cajamarca, 2023.

Tabla 11

Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	277.541				Cox y Snell .405
					Nagelkerke .406
Final	241.143	36.398	9	0	Mc Fadden .078

Función de enlace: Logit.

Según la tabla 11 se observó que la información de ajuste el valor de la significancia (0,000) es menor al margen de error (0,05), por eso, se aceptó la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula. Por lo tanto, podemos afirmar que existe influencia del conocimiento organizativo en el desarrollo profesional de docentes de instituciones educativas de Chirinos, San Ignacio, Cajamarca. Con respecto a la prueba Pseudo R² de Cox y Snell, se señaló que el conocimiento organizativo explica en 40.5% al desarrollo profesional en docentes. La prueba a de Nagelkerke indicó que el conocimiento organizativo explica en un 40.6% al desarrollo profesional en docentes. La prueba de Mc Fadden determinó que el conocimiento organizativo explicó en 7.8% al desarrollo profesional docente.

Hipótesis específica 3

H0 No existe influencia significativa entre la organización de aprendizaje y el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativa públicas de Chirinos, San Ignacio. Cajamarca, 2023

H1 Existe influencia significativa entre la organización de aprendizaje y el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativa públicas de Chirinos, San Ignacio. Cajamarca, 2023.

Tabla 12

Información de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sólo intersección	317.574				Cox y Snell .538 Nagelkerke .539
Final	263.482	54.092	14	0	Mc Fadden .116

Función de enlace: Logit.

Según la tabla 12 se observó que la información de ajuste el valor de la significancia (0,000) es menor al margen de error (0,05), por eso, se aceptó la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula. Por lo tanto, podemos afirmar que existe influencia de la organización de aprendizaje en el desarrollo profesional de docentes de instituciones educativas de Chirinos, San Ignacio, Cajamarca. Con respecto a la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, se señaló que la organización de aprendizaje explicó en 53.8% al desarrollo profesional en docentes. La prueba a de Nagelkerke indicó que la organización de aprendizaje explicó en un 53.9% al desarrollo profesional en docentes. La prueba de Mc Fadden determinó que la organización de aprendizaje explicó en 11.6% al desarrollo profesional docente.

V. DISCUSIÓN

Los resultados relacionados al objetivo general mostraron que la gestión del conocimiento influyó en el desarrollo profesional en docentes de instituciones educativas públicas de Chirinos, San Ignacio. Cajamarca, 2023. Del análisis de los datos se pudo determinar que la significancia (0,000) es menor al margen de error (0,05) y al mismo tiempo los valores de Pseudo R² de Cox y Snell en un 68.6% y de Nagelkerke en un 68.7% indicó que la gestión del conocimiento explica al desarrollo profesional en docentes. Se apoyaron estas cifras por los resultados descriptivos relacionadas con la variable independiente gestión del conocimiento, para el total de la población de estudio, una parte de ella señaló que se encuentran en un nivel bajo con un 1,4 %, un 10 % en un nivel moderado y un 88, % señaló un nivel alto, así mismo se señaló que el 1,4 % de los docentes califican al desarrollo profesional docente en un nivel bajo, 8,6 % en un nivel moderado y el 90,0 % señalaron encontrarse en un nivel superior. Estos resultados obtenidos guardan relación con los hallazgos de Apolinario (2021) quien analizó la relación existente entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes realizando un estudio de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal, para lo cual utilizó una muestra compuesta por 82 docentes utilizando como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios virtuales sobre las variables de estudio. Además, se utilizó el programa estadístico SPSS, versión 25 permitiendo la elaboración de tablas cruzadas y gráficos para describir las variables; y para el realizar el análisis inferencial se usó la correlación de Rho de Spearman; obteniendo una correlación positiva alta ($Rho = 0.765^{**}$ (Sig. Bilateral = 0.000; ($p < 0.05$)), que permitió demostrar una significativa relación existente entre la gestión del conocimiento y competencias profesionales docentes. Respecto a la gestión del conocimiento, Avendaño y Flores (2016) señalan que esta disciplina tiene como finalidad aprovechar en forma sistemática y estructurada los conocimientos que se pueda generar dentro de una institución con el fin de lograr los objetivos estipulados y que esto permita mejorar la toma de decisiones. Es decir, gestionar el conocimiento debe conducir a que la organización obtenga herramientas que le permitan a partir de la identificación,

creación y gestión lograr alcanzar niveles óptimos de rendimiento tanto individual como grupal de los integrantes de una organización, esto reafirma lo señalado por Jiménez (2018) de que la gestión del conocimiento está relacionada a resolver problemas y exigencias que plantea un determinado contexto, que al no gestionarlo no solo genera dificultades al tratar de responder a las exigencias locales y globales, sino que además que la organización educativa no logre un óptimo rendimiento, lo que genera una imagen deficiente de la escuela como organización que interactúa en un determinado contexto social y responsabilidad formativa de los estudiantes, que pueda responder a las exigencias, refuerce su aprendizaje colaborativo en busca de una continua mejora y lograr formar de manera integral a los estudiantes. Además, Vaillant y Marcelo (2011) señalan que el desarrollo profesional es un proceso de aprendizaje que otorga la posibilidad de adquisición de nuevos conocimientos y aprendizajes para usarlos en situaciones de práctica de modo que respondan a las necesidades del trabajo diario y permitan mejores desempeños. señala que el desarrollo profesional docente se desarrolla en diversos contextos de actuación al concebirse como una actividad articulada a la práctica pedagógica, es decir los docentes construyen conocimientos relacionados a su quehacer diario para lo cual es necesario trabajar en forma colaborativa realizando un profundo análisis y reflexión sobre su trabajo. Además, es necesario que los docentes conozcan aspectos sociales, políticos y culturales de la sociedad donde se desarrollan, con la finalidad de construir metas educativas que contribuyan, respetando las diferencias, al desarrollo integral de los estudiantes (Lombardi y Abrile, 2021).

En cuanto al primer objetivo específico, que fue establecer la influencia del aprendizaje organizativo en el desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativas Del análisis de los datos se pudo determinar que la significancia (0,001) es menor al margen de error (0,05) y al mismo tiempo los valores de Pseudo R2 de Cox y Snell en un 44% y de Nagelkerke en un 44.1%. Estos resultados se sustentan con los hallazgos descriptivos donde el 1,4 % atribuyen un nivel al aprendizaje organizativo en la gestión del conocimiento un nivel bajo, el 14,3 % de docentes señalaron un nivel moderado y el 84,3 % de los encuestados lo distinguieron en un nivel alto. De la misma manera el 1,4 % señaló al desarrollo profesional docente en un nivel bajo, el 8,6% lo

consideraron en un nivel moderado y un 90,0 % en el nivel alto. Estos resultados guardan relación con los resultados de Quispe (2021) que tuvo como objetivo encontrar la vinculación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de docentes de una red educativa de Lima. Partiendo de un enfoque cuantitativo, realizó una indagación no experimental y correlacional, trabajando con una muestra de 182 docentes. Utilizó la encuesta y para recoger la información dos cuestionarios, validados por expertos, correspondientes a cada variable. Del análisis de la información recabada obtuvo un $r=0,79$ dando como resultado la existencia de asociación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral docente, además, al alcanzar niveles de correlación directa y positivas de las hipótesis específicas se aceptan las mismas, permitiendo concluir que las variables de estudio tienen correlación. Estos resultados permiten concluir: las variables en estudio, así como sus dimensiones, están correlacionadas. En cuanto al aprendizaje organizativo Nonaka (1995) señala que la creación del conocimiento es el pilar fundamental en las organizaciones innovadoras. Este es un proceso dinámico que se da en dos planos: el epistemológico que comprende las fases: socialización, exteriorización, combinación e interiorización y el ontológico en el cual hay una progresión desde el nivel individual, luego se transforma en grupal y finalmente el organizacional, llevando a convertir el conocimiento tácito en conocimiento explícito o viceversa.

En relación al segundo objetivo específico, que fue establecer la influencia del conocimiento organizativo en el desarrollo profesional docente en docentes de instituciones educativas de chirinos, Del análisis de los datos se pudo determinar que la significancia (0,000) es menor al margen de error (0,05) y al mismo tiempo los valores de Pseudo R² de Cox y Snell en un 40.5% y de Nagelkerke en un 40.6%. Estas cifras se respaldaron por los resultados descriptivos donde el donde el 1,4 % atribuyen un nivel al aprendizaje organizativo en la gestión del conocimiento un nivel bajo, el 14,3 % de docentes señalaron un nivel moderado y el 84,3 % de los encuestados lo distinguieron en un nivel alto. De la misma manera el 1,4 % señaló al desarrollo profesional docente en un nivel bajo, el 8,6% lo consideraron en un nivel moderado y un 90,0 % en el nivel alto. por Montero y Ureña (2021) quisieron encontrar la relación de la gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional. Realizó un trabajo de tipo

descriptivo y correlacional, diseño no experimental. Trabajando con una población de 135 personas, utilizando dos cuestionarios validados por expertos, usó el Coeficiente de Alfa de Cronbach y el coeficiente de correlación de Pearson dando un 0.615, lo que representó una correlación positiva, con significancia de (0.001), logrando demostrar que la gestión del conocimiento influye en el aprendizaje organizacional. En este sentido Ordoñez y Fernández (2005) afirman que en el conocimiento organizativo se observan dos dimensiones: la forma (estática o dinámica) y el nivel (individual, grupal, organizativo e inter organizativo) y para lo cual es necesario considerar al capital humano o individual (donde nace el conocimiento) el capital relacional (capacidad de una organización de hacer uso del conocimiento) y el capital estructural (institucionalización del conocimiento). Por su parte Makovec (2018) citando a Valenčič Zuljan (2001) señala que el desarrollo profesional docente es un proceso de permanente aprendizaje de vida en las cuales los profesionales de la educación analizan sus concepciones y realizar modificaciones y adaptaciones a su práctica profesional en la cual es involucra sus aspectos sociales, profesionales lo que los llevará a mejorar y progresar tomando decisiones en forma crítica y responsable. Señala además que las actuaciones de un docente no se deben de ver de una manera única, sino que recibe influencia de muchos factores tales como la cultura, el entorno, los acontecimientos sociales, las creencias y percepciones personales del docente lo que permite su forma de ser en entornos diferentes. Por su parte Barolli et al (2019) afirman que la docencia es una actividad compleja y por lo tanto no se da en contextos y circunstancias aisladas si no que debemos tener en cuenta condiciones necesarias y favorables que permitan al docente adquirir y desarrollas competencias profesionales, es decir, el desarrollo profesional requiere que el docente analice el contexto que le permita problematizar su ejercicio profesional y reflexionar sobre su desempeño lo que le permitirá orientar sus actividades a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Referente al tercer objetivo específico, que fue establecer la influencia de la organización de aprendizaje en el desarrollo profesional docente en docentes de instituciones educativas de chirinos, del análisis de los datos se pudo determinar que la significancia (0,000) es menor al margen de error (0,05) y al mismo tiempo los valores de Pseudo R² de Cox y Snell en un 53.8% y de Nagelkerke en un 53.9%. Los resultados

obtenidos se apoyaron en los datos descriptivos de la población docente pues señalaron que la organización de aprendizaje se ubica en el nivel bajo en un 14,3 %, lo ubican en un nivel moderado y el 84,3 % en un nivel alto. Indicando además que el desarrollo profesional docente se ubica en un nivel bajo con 1,4 %, el 8, % en nivel moderado y el 90 % lo ubican en nivel alto. Estos resultados concuerdan con los obtenidos por Apolinario (2021) quien analizó la relación existente entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes realizando un estudio de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal, para lo cual utilizó una muestra compuesta por 82 docentes utilizando como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios virtuales sobre las variables de estudio. Además, se utilizó el programa estadístico SPSS, versión 25 permitiendo la elaboración de tablas cruzadas y gráficos para describir las variables; y para el realizar el análisis inferencial se usó la correlación de Rho de Spearman; obteniendo una correlación positiva alta ($Rho = 0.765^{**}$ (Sig. Bilateral = 0.000; $p < 0.05$)), que permitió demostrar una significativa relación existente entre la gestión del conocimiento y competencias profesionales docentes. Además, concuerda con los resultados del estudio de Bocanegra (2021) quien buscó establecer la influencia de la gestión del conocimiento en el trabajo colegiado de docentes. Trabajó con una muestra de 120 docentes. Utilizó un enfoque cuantitativo, de método hipotético-deductivo, con un diseño no experimental, correlacional causal, se usó la técnica de la encuesta y el instrumento fueron dos cuestionarios que permitió el recojo de información. El instrumento tuvo un nivel de confiabilidad según alfa de Cronbach, de 0,95 para la gestión del conocimiento el trabajo colegiado fue de 0,947. Se utilizó la regresión ordinal (R^2) lo que llevó a concluir que la gestión del conocimiento influye sobre el trabajo colegiado de los docentes. (Nagelkerke = 0,309). Nonaka y Takeuchi (1993), parten de la necesidad de establecer la idea de la organización como creadora del conocimiento para lo cual es necesario la existencia de dos tipos de conocimiento: el explícito y el tácito, El conocimiento explícito se puede expresar en forma escrita y numérica pudiendo transmitirse y ser compartida como datos, procedimientos, fórmulas o principios que son generalizables mientras que el conocimiento tácito es el conocimiento no evidente y el cual es difícil de expresar pues tiene sus orígenes en las

acciones y las experiencias, emociones, valores, ideales de las personas y que incluye dos aspectos: lo técnico: el saber hacer una tarea y lo cognoscitivo: que es el reflejo de nuestra concepción de la realidad. Por su parte Avendaño y Flores (2016) señalan que la gestión del conocimiento es una disciplina que tiene como finalidad aprovechar en forma sistemática y estructurada los conocimientos que se pueda generar dentro de una organización con la finalidad de lograr los objetivos planteados y que esto permita mejorar la toma de decisiones. Es decir, gestionar el conocimiento debe conducir a que la organización cuente con herramientas que le permitan a partir de la identificación, creación y gestión lograr alcanzar niveles óptimos de rendimiento tanto individual como grupal de los integrantes de una organización, esto reafirma lo señalado por Jiménez (2018) de que la gestión del conocimiento está relacionada a resolver problemas y exigencias que plantea un determinado contexto, que al no gestionarlo no solo genera dificultades al tratar de responder a las exigencias locales y globales, sino que además que la organización educativa no logre un óptimo rendimiento, lo que genera una imagen deficiente de la escuela como organización que interactúa en un determinado contexto social y responsabilidad formativa de los estudiantes, que pueda responder a las exigencias, refuerce su aprendizaje colaborativo en busca de una continua mejora y lograr la formación integral de los estudiantes. Vaillant y Marcelo (2011) señalan que el desarrollo profesional es un proceso de aprendizaje que otorga la posibilidad de adquisición de nuevos conocimientos y aprendizajes para usarlos en situaciones de práctica de modo que respondan a las necesidades del trabajo diario y permitan mejores desempeños. señala que el desarrollo profesional docente se desarrolla en diversos contextos de actuación al concebirse como una actividad articulada a la práctica pedagógica, es decir los docentes construyen conocimientos relacionados a su quehacer diario para lo cual es necesario trabajar en forma colaborativa realizando un profundo análisis y reflexión sobre su trabajo. Además, es necesario que los docentes conozcan aspectos sociales, políticos y culturales de la sociedad donde se desarrollan, con la finalidad de construir metas educativas que contribuyan, respetando las diferencias, al desarrollo integral de los estudiantes (Lombardi y Abrile, 2021).

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se determinó que la gestión del conocimiento en los docentes de instituciones educativas del distrito de Chirinos, provincia de San Ignacio, región Cajamarca 2023 influye en forma significativa en el desarrollo profesional de docentes.

Segunda:

Se logró determinar que el aprendizaje organizativo en instituciones educativas del distrito de Chirinos, provincia de San Ignacio, región Cajamarca 2023, influye en forma significativa en el desarrollo profesional de docentes

Tercera:

Se logró determinar que el conocimiento organizativo en instituciones educativas del distrito de Chirinos, provincia de San Ignacio, región Cajamarca 2023, influye en forma significativa en el desarrollo profesional de docentes

Cuarta:

Se logró determinar que la organización de aprendizaje en los docentes de instituciones educativas del distrito de Chirinos, provincia de San Ignacio, región Cajamarca 2023, influye en forma significativa en el desarrollo profesional de docentes.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los funcionarios y especialistas de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio es necesario que desarrollen acciones que permitan y promuevan la gestión del conocimiento con la finalidad de que los docentes de la jurisdicción mejoren su desarrollo profesional, que permita un mejor desempeño en las aulas y los aprendizajes de los estudiantes.

Segunda:

A los directores de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio promover en sus escuelas espacios que permitan gestionar el conocimiento, estableciendo acciones y metas de trabajo conducentes al desarrollo profesional de los docentes.

Tercera:

A los coordinadores de área de las instituciones educativas de las diferentes instituciones educativas programar talleres y GIAS sobre gestión del conocimiento que contribuyan a desarrollo profesional docentes, potenciando y mejorando el trabajo colegiado.

Cuarta:

A los docentes de las instituciones educativas es necesario y fundamental la asistencia a las reuniones de trabajo colegiado, asistencias técnicas, capacitaciones en temas relacionados a la gestión del conocimiento que contribuyan al desarrollo profesional docentes lo que permitirá mejorar en su práctica pedagógica y los aprendizajes de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Apolinario , M. L. (2021). *Gestión del conocimiento y competencias profesionales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray, El Agustino, 2020*. Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57714/Apolinario_FML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aravena Kenigs, O. A. (2020). *Acompañamiento pedagógico como estrategia de mejora de las prácticas en aula y el desarrollo profesional docente*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=290474>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* . Editorial Episteme C.A.
- Attard Michelle y Rachel Shanks Rachel , S. (25 de Enero de 2017). The importance of environment for teacher professional learning in Malta and Scotland. *European Journal of Teacher Education* · Enero 2017. <https://doi.org/DOI:10.1080/02619768.2016.1251899>
- Avedaño Pérez Víctor., Flores Urbaz, Matilde. (2016). *Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques*.
<https://www.redalyc.org/journal/4576/457646537004/html/>
- Barolli, Nascimento, Olivera, Villani. (2019). Desarrollo profesional de profesores de ciencias: dimensiones de análisis. *Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias*, 18(1), 193-197. http://reec.uvigo.es/volumenes/volumen18/REEC_18_1_9_ex1369.pdf
- Barrios, et al. (2018). *Gestión del conocimiento y capacidad de innovación*. Ediciones universidad Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2089>
- Beltrán, R. L. (2019). GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: UNA ESTRATEGIA INNOVADORA PARA EL DESARROLLO DE LAS. *Clío América/ Vol. 13, No. 26 - 2019 / X – X, 13(26)*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21676/23897848.3513>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson educación.
- Blancas , E. (2018). Educación y desarrollo social. *Horizonte de la Ciencia.*, 8(14), 113-121.
<https://www.redalyc.org/journal/5709/570960866008/html/>
- Bocanegra, M. (2021). *Gestión del conocimiento en el trabajo colegiado de los docentes de la red 02 UGEL 04 Comas-Lima, 2021*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109567/Bocanegra_MM B-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cabezas Macías, P. (2019). *Gestión del Conocimiento y Práctica Docente en la "Unidad Educativa del Milenio Simón Bolívar"*, Los Rios_Ecuador, 2018.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39781/Cabezas_MPM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cea D'Ancona, A. (2001). *Metodología cuantitativa*. Editorial Síntesis, S.A.
- Consejo Nacional de Educación. (2020). *Proyecto Educativo Nacional al 2036*. Corporación Paes E.I.R.L. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1915017/CNE-%20proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf.pdf?v=1679434080>
- CONTRERAS PAREDES, L. D. (2019). *Gestión escolar y desempeño docente en la Institución Educativa 3049 Imperio de Tahuantinsuyo de Independencia*.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3537/TM%20CE-GE%204649%20C1%20-%20Contreras%20Paredes%20Lady%20Diana%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge Management in Theory and Practice*.
http://pustaka.unp.ac.id/file/abstrak_kki/EBOOKS/KNOWLEDGE%20MANAGEMENT%20Knowledge%20management%20theory%20and%20practice.pdf
- De la Vega. (2021). *Docencia y desarrollo profesional: fundamentos, debates y perspectivas*. Universidad de Chile. <https://doi.org/10.34720/z8vk-6a48>
- Díez y Henao. (2019). El Conocimiento Organizacional,. *Red Pilares*.
<https://core.ac.uk/download/pdf/290653944.pdf>
- Drucker, P. (1993). *La sociedad post capitalista*. Editorial Sudamericana S.A.
https://www.academia.edu/37644965/La_sociedad_postcapitalista_PETER_F_DRUCKER
- Fernandez, M. (2021). *Habilidades blandas para mejorar el desempeño docente en la I.E. María Eugenia Puig Lince de Guayaquil – Ecuador, 2020*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67828/Fern%c3%a1ndez_CML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Freire, P. (1997). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI editores.
<http://beu.extension.unicen.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/218/paulo%20freire%20-%20pedagogia%20de%20la%20autonomia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, Á. (2021). *Las comunidades de desarrollo profesional como vía de formación docente*. Universidad Francisco José de Caldas.
https://die.udistrital.edu.co/sites/default/files/doctorado_ud/publicaciones/las_comunidades_de_desarrollo_profesional_como_via_de_formacion_docente.pdf

- Garrido; Medina; Gonzales; López. (2018). *Metodología de investigación para la educación y la diversidad*. www.uned.es/publicaciones
- GRADE. (2016). *Investigación para el desarrollo del Perú. Once balances*.
<http://www.grade.org.pe/publicaciones/investigacion-para-el->
- Hernandez- Sampieri, R. M. (2018). *Metodología de la investigación*. McWraw-Hill editores S.A.
- Hernandez Sampieri. Roberto., Fernandez Collado, C. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education.
- ÑaupasPaitán, Humberto Marcelino Raúl Valdivia Due. (2018). *Metodología de la Investigación Científica Cuantitativa - Cualitativa, Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. www.edicionesdelau.com
- Jakpour, A. (15 de febrero de 2015). Knowledge Management in Educational Organizations: Opportunities and challenges.
https://www.researchgate.net/publication/272886479_Knowledge_Management_in_Educational_Organizations_Opportunities_and_Challenges
- Jimenez López, F. (2018). *Gestión del conocimiento educativo*. Centro Editorial Universidad Católica de Manizales. <https://www.researchgate.net/publication/361038652>
- Jimenez Paneque, R. (1998). *Metodología de la investigación. Elemento básicos para la investigación clínica*. Editorial Ciencias médicas.
- Kelchtermans, Geert; Vandenberghe, Roland. (1996). *Becoming Political: A Dimension in Teachers' Professional Development. A Micropolitical Analysis of Teachers' Professional Biographies*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED395921.pdf>
- Lombardi.; Abrile. (2021). La formación docente como sistema: de la formación inicial al desarrollo profesional. En V. y. Vaillant, *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4622/Aprendizaje%20y%20desarrollo%20profesional%20docente.pdf>
- López, E. (2020). El desarrollo profesional de docentes. Una propuesta desde la complejidad. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo educativo*, 10(19), 8. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.492>
- Makovec, D. (2018.). Te teachers role ad profesioal development. *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*, 6(2).
https://www.researchgate.net/publication/327190779_The_teacher's_role_and_professional_development
- MINEDU;. (2016). *Marco del Buen Desempeño Docente*. MINEDU.

- http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- MINEDU. (2019). *Evaluación en cifras. Concurso para el Ascenso de Escala Magisterial - Educación Básica, 2019*. MINEDU.
<https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11584140884Evaluaci%C3%B3n-en-cifras-Ascenso-de-Escala-Ed.-B%C3%A1sica-2019.pdf>
- Misad et al. (28 de Marzo de 2021). Desarrollo de la profesionalidad docente: una revisión de la producción académica. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 2(2), 57-73.
<https://acortar.link/0wPbmr>
- Misch y Tobin. (2006). *KNOWLEDGE MANAGEMENT AND COGNITIVE THEORY: AN AFRICAN CASE STUDY*.
https://www.researchgate.net/publication/307844016_Knowledge_management_and_cognitive_theory_An_African_case_study
- Montero Dorys.; Ureña Yan. (2021). *CIE. Vol.3. (13). Diciembre2021, pp. 75-96© Universidad de Pamplona –UPISSN: 2539-528975Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional en Instituciones Educativas*.
<https://ojs.unipamplona.edu.co/index.php/cie/article/view/1056/1225>
- Morales et alt. (Junio de 2018). Regresión logística ordinal aplicada a la identificación de factores de riesgo para la violencia de pareja. *Revista de Investigaciones Sociales*, 4(12). file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/2018_Regresinlogsticaordinal%20(1).pdf
- Morán , M. (2020). *Gestión del talento humano y su influencia en las competencias docentes de un colegio agropecuario, Ecuador, 2020*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52491/Mor%c3%a1n_OME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Namdarian et al. (04 de 11 de 2020). The Impact of Knowledge Management on Organizational Performance: A Structural Equation Modeling Study Modeling Study. *Ad- Minister*, 85-108. <https://doi.org/DOI>: <https://doi.org/10.17230/>
- Nonaka, Ikujiro.; Takeuchi Hirotaka. (1995). *La organización creadora del conocimiento*. Oxford University Press. <https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/la-organizacic3b3n-creadora-del-conocimiento-pdf.pdf>
- Ñaupas Paitán, H. V. (2013). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Ñaupas Paitán, Humberto.; Valdivia Núñez, Marcellin. (2018). *metodología de la investigación*. Ediciones de la U.
- OECD. (2021). OECD Teachers' Professional. *OECD*.
<https://www.oecd.org/education/teachers-professional-learning-study/continuing->

- professional-learning/TPL-Study-Design-and-Implementation-Plan.pdf
- Ordóñez y Fernández. (2005). Aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento: un análisis dinámico del conocimiento de la. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la empresa*, 11(1), 165-177.
- Pablo Falcón, R. J. (2020). *Competencias digitales y desarrollo profesional en docentes de la Institución Educativa Integrada "Simón Bolívar" de Junín 2020*.
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2470/1/T26_42603666_T.pdf
- Peñaloza Barriga , M. (2017). *Teorías del Aprendizaje 1*. Bogotá.
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1341/Teor%C3%ADas%20del%20Aprendizaje%201.pdf>
- Pérez-Montoro Gutiérrez, M. (2008). *Gestión del conocimiento en las organizaciones*. Ediciones Trea, s. L.
<https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/123350/1/Pe%CC%81rez-Montoro%20%282008%29%20Gestio%CC%81n%20del%20conocimiento%20en%20as%20organizaciones.pdf>
- Petrides, Liza.; Nodine Thad. (2003). *Knowledge management in education*. The insitute for the study of Knowledge management in education. <https://eric.ed.gov/?id=ED477349>
- Pinto et al. (2017). The Knowledge Management Processes at Diff erent Stages of Group Development. *Psicología: Teoría e Pesquisa*, 33, 1-13. <https://doi.org/doi:http://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e3351>
- Quevedo , F. (2011). Medidas de tendencia central y dispersión. *Medwave 2011 Mar;11(3)*, 11(3). <https://doi.org/10.5867/medwave.2011.03.4934>
- Quiroz Guerrero, M. P. (2019). *Gestión escolar y su relación con el desarrollo profesional docente en la escuela Ángel Villamarín Ortiz*. Los Ríos, 2018.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41042/Quiroz_GMP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe Alcalá, J. L. (2021). *GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED DE APRENDIZAJE N° 1 UGEL 05*.
https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6162/UNFV_EUPG_Quispe_Judith_Maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe Alcarraz, E. (2021). *"GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL*.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3095/QuispeEdwin_Tesis_maestr

- ia_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robles, M. y. (2020). El humanismo en la práctica docente de las instituciones de educación superior. *El humanismo en la práctica docente*, 73-83.
https://www.palermo.edu/negocios/cbrs/pdf/pbr22/PBR_22_04.pdf
- Rodriguez y Gairin. (2015). Innovación, aprendizaje organizativo y gestión del conocimiento en las instituciones educativas. *Educación*, 24(46).
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/12245/12811>
- Rodriguez., & Pedraja. (2016). Percepciones sobre la Gestión del Conocimiento de Directivos Universitarios de Cuatro Universidades Chilenas. *Formación Universitaria*, 9(04).
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062016000400006
- Salazar Mendoza.R.E. (2020). Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local de Ascope en el año 2020.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24429/Salazar%20Mendoza%2c%20Roger%20Eduardo.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Salcedo Poma, C. M. (2007). *ESTIMACIÓN DE LA OCURRENCIA DE INCIDENCIAS EN DECLARACIONES DE POLIZAS DE IMPORTACIÓN*.
https://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Tesis/Basic/Salcedo_PC/Contenido.htm
- Saleem, A., & Adnan, D. (19 de 03 de 2020). Effectiveness Of Continuous Professional Development Program As Perceived By Primary Level Teachers. *Elementary Education Online*, 3857-3875. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2020.03.735545>
- Salgado Jiménez., C. (2019). *Gestión del conocimiento y su incidencia en el Rendimiento organizativo en instituciones de educación Básica y media*. Bio Bio.
http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/3480/1/Salgado_Jim%C3%A9nez_Claudio_David.pdf
- Salo, N. (10 de 02 de 2011). Knowledge Management in Education in Indonesia: An Overview. *Journal of Human Social Science*, 1-15.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/75687679/4_Knowledge_Management_in_Education_in_Indonesia_An-libre.pdf?1638617397=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DKnowledge_Management_in_Education_in_Ind.pdf&Expires=1688904191&Signature=bkHJlwc9hc
- Sampieri , R. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Sanchez, C. A. (15 de Junio de 2023). Las pruebas de normalidad.
https://www.researchgate.net/publication/366922523_Las_pruebas_de_normalidad

- Singh y Panackal. (02 de 05 de 2019). A Study of Knowledge Management in Education for Research Sustainability – An Overview. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, X, 1-. <http://dx.doi.org/10.18843/ijcms/v10i2/01>
- Supo, J. (2014). *Como probar una hipótesis . El ritual de la significancia estadística*. BIOESTADISTICO EIRL.
- Tari y García. (31 de 12 de 2009). <https://www.Dimenciones de la gestion del conocimiento y de la gestion de la calidad una revision de la literatura>. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 15.
https://www.researchgate.net/publication/43529442_Dimenciones_de_la_gestion_del_conocimiento_y_de_la_gestion_de_la_calidad_una_revision_de_la_literatura
- Torres et al. (2016). Gestión del conocimiento y competencias profesionales de los docentes de una red educativa de Lima. *REVISTA IIPSI*, 9(69 - 79), 69 - 79.
https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&retrievalId=2e52fc0a-6baa-4c57-aeab-612321de5df3&hitCount=1&searchType=AdvancedSearchForm¤tPosition=1&dclid=GALE%7CA595872454&docType=Article&sort=R
- Torres Soler , L. C. (Agosto de 2018). Gestión del conocimiento, clave en la organización. *REVISTA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA*(32), 1-14.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6572352>
- UCV. (2020). *RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0262-2020/UCV*.
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- UNESCO. (2019). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio: Reflexiones para el contexto peruano*. Lima.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000372172>
- UNESCO. (2019). *La formación docente en el Perú: proceso de diseño de políticas y generación de evidencias*.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6808>
- UNESCO. (2022). *Políticas digitales en América Latina*. UNESCO.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381837>
- Ureña, M. y. (2021). *Gestión del Conocimiento y Aprendizaje organizacional en isntituciones educativas*.
- Uriarte, F. (2008). *Introduction to knowledege management*. Fundació ASEAT.

- https://www.academia.edu/39630947/Uriarte_Knowledge_Management
- Vaillant, D., & Marcelo, C. (2011). *Desarrollo profesional docente. ¿Cómo se aprende a enseñar?* Narcea Ediciones. <https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/desarrollo-profesional-docente-como-se-aprende-a-ensenar?location=5->
- Vara Horna , A. (2012). *Siete pasos para una tesis exitosa*. Universidad San Martín de Porres.
- Velaz de Medrano, Consuelo., Vaillant, Denisse. (2021). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. Fundación Santillana.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4622/Aprendizaje%20y%20desarrollo%20profesional%20docente.pdf>
- Vezub, L. (2010). *El desarrollo profesional docente centrado en la escuela. Concepciones, políticas y experiencias*. IIPE UNESCO.
http://www.ub.edu/obipd/docs/el_desarrollo_prof_docentecentrado_en_la_escuela.pdf
- Wiig, K. M. (1993). *TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT*. SCHEMA PRESS.
<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/KnowledgeManagementFoundationsKMWiig1995.pdf>
- Wood Pill; Smith Joan. (2016). *Investigar en educación*. Narcea de ediciones.
<https://acortar.link/3KQ7Ge>
- Yoza., P. y. (2019). *La gestión de la información y el conocimiento a partir de estrategias formativas innovadoras*.
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Rehuso/article/view/1684>
- Zamora.: Castillo. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación*. Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32434>

ANEXOS

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

Matriz de operacionalización de la variable 1: Gestión del conocimiento

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Rodríguez y Pedraja (2016) es un proceso que se inicia con la creación de conocimiento, luego compartirlo con los integrantes de la organización para finalmente realizar su aplicación que permita realizar innovaciones en la búsqueda, no solo de la mejora individual, sino sobre todo en la organización. Además, señalan que la gestión del conocimiento tiene tres dimensiones. La primera dimensión hace referencia a crear conocimiento como	La variable gestión del conocimiento se operacionaliza con las dimensiones aprendizaje organizativo, conocimiento organizativo y la organización del aprendizaje.	D1: Aprendizaje organizativo.	Obtener datos. Transformar información. Generar conocimiento	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8	(1): Nada importante (NI) (2): Poco importante (PI)	Alto: 74 - 100 Moderado: 48 -73 Bajo: 20-47
		D2: Conocimiento organizativo.	Transferir conocimiento.	9; 10; 11; 12	(3): Algo importante (AI)	
		D3: Organización del aprendizaje.	Usar el conocimiento. Desarrollar el conocimiento. Aplicar el conocimiento	13; 14; 15; 16; 17; 18, 19, 20	(4): Importante (I) (5): Muy importante (MI)	

<p>producto de la interacción de los miembros de la organización y las conexiones de ideas que poseen cada uno. La segunda se refiere a compartir conocimiento como proceso necesario que permitan otorgar valor al conocimiento y sea integrado a la organización. La tercera dimensión hace referencia a la necesidad aplicar el conocimiento con la finalidad de producir activos tangibles e intangibles en la organización.</p>						
--	--	--	--	--	--	--

Matriz de operacionalización de la variable 2: desarrollo profesional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Podemos considerar a MINEDU (2016) que señala que la profesión docente es singular y exige creatividad y criticidad razón por la cual el docente debe estar en permanente desarrollo profesional para lo cual debe considerar tres dimensiones: la dimensión cultural, política y pedagógica.	Esta variable se vuelve operativa cuando se relaciona y se mide con las dimensiones políticas, culturales y pedagógicas.	D1: Dimensión social	Caracterización de los estudiantes. Aprendizajes que respondan a la realidad del estudiante. . . .	1; 2 3; 4	(1): Totalmente en desacuerdo (TD) (2): En desacuerdo (ED) (3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA) (4): De acuerdo (DA) (5): Totalmente de acuerdo (TA)	Alto: 74 - 100 Moderado: 48 -73 Bajo: 20 - 47
		D2: Dimensión política.	Conocimiento de la realidad de la escuela. Relaciones armoniosas con los integrantes de la comunidad educativa. Respeto a los derechos de los estudiantes.	5;6;7;8;9		
		D3: Dimensión pedagógica.	Conocimiento disciplinares. Conocimientos pedagógicos. Desarrollo ético	10; 11; 12; 13; 14 ; 15, 16;17;18;19;20		

			<p>de la labor docente. Trabajo colegiado.</p> <p>Desempeño profesional orientado a la calidad de los aprendizajes.</p> <p>Despertar en el estudiante su interés por aprender.</p> <p>Comunicación afectiva.</p> <p>Empatía a las necesidades de los estudiantes.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

Anexo 3: Instrumentos de investigación

Cuestionario que mide la variable gestión del conocimiento.

Ante todo, me presento, yo Víctor Hugo Pérez Delgado con mi DNI:80578307, estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte investigación titulada “Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chirinos, San Ignacio. Cajamarca, 2023” El mismo, tiene un fin único, el académico, por ello, se mantiene una discreción absoluta.

Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas en la siguiente encuesta: Brindo mi agradecimiento eterno por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las preguntas que se le presentan y marque con una (X). Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

Variable independiente: Gestión del conocimiento.

Escala de valoración

(1): Nada importante (NI)

(2): Poco importante (PI)

(3): Algo importante (AI)

(4): Importante (I)

(5): Muy importante (MI)

Nota: El presente cuestionario está formulado en base a la gestión del conocimiento.

Ítems o preguntas		1	2	3	4	5
	V2: Gestión del conocimiento	TD	ED	NA	DA	TA
	Aprendizaje organizativo					
1	Promover la interacción entre de los docentes para generar nuevo conocimiento.					
2	La creación del conocimiento en su institución educativa debe formar parte de la cultura institucional.					
3	Mejorar el trabajo colaborativo para generar conocimiento.					
4	Promover el aprendizaje individual y colectivo en la institución educativa.					
5	Participar en cursos de actualización en forma presencial					

	o virtual le permite generar conocimiento nuevo.					
6	En su institución educativa se promueve la participación docente en proyectos de innovación					
7	Realizar reuniones de trabajo colegiado para compartir conocimientos con los demás docentes.					
8	En su I.E. se deben de sistematizar los conocimientos obtenidos en las reuniones de trabajo colegiado					
	Dimensión 2: Conocimiento organizativo					
9	Intercambiar con los docentes de su I.E, conocimientos que permitan mejorar en su desarrollo profesional.					
10	Compartir con sus colegas sus conocimientos adquiridos a lo largo de su vida profesional.					
11	Las reuniones de trabajo colegiado son espacios de intercambio de conocimiento.					
12	Compartir una experiencia pedagógica exitosa con sus colegas para promover la mejora del desempeño docente.					
	Dimensión 3: organización de aprendizaje					
13	Los nuevos conocimientos adquiridos en sus reuniones de trabajo colegiado permiten el desarrollo profesional.					
14	Los conocimientos adquiridos en capacitaciones ya sea virtuales o presenciales ayudan al desarrollo profesional docente					
15	Los conocimientos que posee la institución ayudan a lograr los objetivos estratégicos de su I.E.					
16	La adquisición de nuevo conocimiento le permite reflexionar sobre su labor docente.					
17	La adquisición de nuevo conocimiento le permite mejorar su trabajo en el aula.					
18	Elaboración de proyectos de innovación aplicando conocimientos adquiridos.					
19	La aplicación del conocimiento generado ayuda en su desarrollo profesional.					
20	Difundir en la institución educativa los conocimientos adquiridos en sus reuniones colegiadas.					

Encuesta elaborada en base a Apolinario (2017) Tesis de maestría

Cuestionario que mide la variable Desarrollo profesional docente.

Ante todo, me presento, yo Víctor Hugo Pérez Delgado con mi DNI:80578307, estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo. El presente instrumento cuestionario forma parte investigación titulada “Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chirinos, San Ignacio. Cajamarca, 2023” El mismo, tiene un fin único, el académico, por ello, se mantiene una discreción absoluta.

Agradezco su colaboración por las respuestas brindadas en la siguiente encuesta: Brindo mi agradecimiento eterno por su colaboración en las respuestas brindadas para mi instrumento de estudio.

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente cada una de las preguntas que se le presentan y marque con una (X). Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración

Variable independiente: Desarrollo profesional docente.

Escala de valoración

(1): Totalmente en desacuerdo (TD)

(2): En desacuerdo (ED)

(3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NA)

(4): De acuerdo (DA)

(5): Totalmente de acuerdo (TA)

Nota: El presente cuestionario está formulado en base al desarrollo profesional en docentes

Ítems o preguntas		1	2	3	4	5
	V2: Desarrollo profesional	TD	ED	NA	DA	TA
	Dimensión cultural					
1	La caracterización de los estudiantes y de su contexto permite mejorar la planificación de sus actividades pedagógicas y de su labor docente					
2	Conocer el entorno social y cultural de los estudiantes sirve como base para generar situaciones de aprendizaje.					
3	Valorar las diferencias individuales y características socioculturales de los estudiantes para mejorar su práctica pedagógica.					
4	Conocer la realidad donde se desarrolla la escuela ayuda a mejorar la toma de decisiones respecto a su labor docente.					
	Dimensión política					

5	La construcción de vínculos con los padres de familia ayuda a mejorar el desempeño docente.					
6	Conocer lo que esperan los padres de la labor docente ayuda al desarrollo de su práctica profesional					
7	El modelo educativo favorece su desarrollo profesional.					
8	Participa activamente en las decisiones que se toman en la escuela.					
9	Los estudiantes tienen participación activa en las actividades que realiza la escuela en búsqueda de los objetivos institucionales.					
	Dimensión pedagógica					
10	Los juicios críticos sobre la labor pedagógica le permiten mejorar en su desempeño docente.					
11	Realizar una autorreflexión y análisis continuos de sus prácticas pedagógicas dentro del aula le sirven de base en su labor docente					
12	La articulación de los conocimientos de su especialidad, del curriculum de su profesión permite lograr un mejor desempeño profesional.					
13	La finalidad de la escuela es buscar que los estudiantes adquieran una educación de calidad.					
14	La práctica profesional docente es esencialmente social.					
15	Reunirse permanentemente con sus pares para analizar sus desempeños profesionales es importante para mejorar su práctica docente.					
16	El trabajo en equipo permite tomar acciones para mejorar la labor pedagógica.					
17	Su identidad profesional es producto de la interacción con sus pares y estudiantes.					
18	Las decisiones que se toman en forma conjunta con los actores de la comunidad educativa tienen más impacto en la vida de la escuela.					
19	Es importante el trabajo colegiado para comprender nuestra labor dentro de las aulas.					
20	Las relaciones del docente con las familias permiten mejorar su desempeño profesional y por ende los aprendizajes de los estudiantes					

3. Consentimiento Informado.

Yo, Víctor Hugo Pérez Delgado 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 tres instituciones educativas públicas, Chirinos, San Ignacio. Cajamarca,”. 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 del conocimiento en el desarrollo profesional de docentes de tres Instituciones Educativas de Chirinos. San Ignacio. Cajamarca, 2023. 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 N° 16488 “Jorge Basadre Grohmann” del distrito de Chirinos, San Ignacio; Cajamarca

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Leer detenidamente los ítems propuestos.
2. Responder con sinceridad todos los ítems propuestos.

Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la institución educativa N° 16488 “Jorge Basadre Grohmann”, 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) Víctor Hugo Pérez Delgado email: pedel17@gmail.com y docente Asesor Dr. Valencia Morocho, Carlos Arturo

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Chirinos, 25 mayo del 2023



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PEREZ DELGADO, JOSE WILLAMS DNI 27720936	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOVERNABILIDAD Fecha de diploma: 20/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 04/01/2015 Fecha egreso: 05/03/2017	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
PEREZ DELGADO, JOSE WILLAMS DNI 27720936	MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION EDUCATIVA Fecha de diploma: 22/05/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
PEREZ DELGADO, JOSE WILLAMS DNI 27720936	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/05/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
PEREZ DELGADO, JOSE WILLAMS DNI 27720936	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA MENCION: HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 28/02/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
PEREZ DELGADO, JOSE WILLAMS DNI 27720936	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 19/06/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. PERU
PEREZ DELGADO, JOSE WILLAMS DNI 27720936	ABOGADO Fecha de diploma: 29/10/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. PERU
PEREZ DELGADO, JOSE WILLAMS DNI 27720936	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 28/02/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
PÉREZ DELGADO, JOSÉ WILLAMS DNI 27720936	TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN GESTIÓN INTEGRADA: CALIDAD, MEDIO AMBIENTE, PRL Y RSC (GRADO DE MAESTRO) Fecha de Diploma: 09/10/2019 TIPO: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 24/02/2021	UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS ESPAÑA



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
RODRIGUEZ HERRERA, CARMILTA DNI 33656072	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 28/08/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
RODRIGUEZ HERRERA, CARMILTA DNI 33656072	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 30/10/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>


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
LACHI JESUS, ROXANA AMADA DNI 05393762	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION EN DIDÁCTICA DE LA ENSEÑANZA DE EDUCACIÓN INICIAL Fecha de diploma: 21/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU
LACHI JESUS, ROXANA AMADA DNI 05393762	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 23/08/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA PERU
LACHI JESUS, ROXANA AMADA DNI 05393762	LICENCIADA EN EDUCACION INICIAL Fecha de diploma: 28/09/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA PERU

6.- otros anexos

Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de Instituciones educativas públicas, Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, 2023						
AUTOR: Víctor Hugo Pérez Delgado						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿Cómo Influye la Gestión del Conocimiento en el Desarrollo Profesional de docentes de tres instituciones Educativas públicas, Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, 2023?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿Cómo influye el aprendizaje organizativo en el desarrollo profesional de docentes de tres instituciones educativas públicas de Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, 2023?</p> <p>2. ¿Cómo influye el conocimiento organizativo en el desarrollo profesional de docentes de tres instituciones educativas</p>	<p>General: Determinar la influencia de la Gestión del Conocimiento en el Desarrollo Profesional de docentes de tres Instituciones Educativas públicas, Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, 2023</p> <p>Específicas</p> <p>1. Determinar la influencia del aprendizaje organizativo en el desarrollo profesional de docentes de tres instituciones educativas públicas de Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, 2023,</p> <p>2. Determinar la influencia del</p>	<p>General: La gestión del conocimiento influye significativamente en el desarrollo profesional de docentes de tres Instituciones Educativas públicas, Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, 2023</p> <p>Específicas</p> <p>1. El aprendizaje organizativo influye en forma significativa en el desarrollo profesional de docentes en tres instituciones Educativas públicas, Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, 2023.</p> <p>2. El conocimiento organizativo influye en forma significativa en el</p>	Variable 1: Gestión del conocimiento			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Aprendizaje organizativo	Obtener datos. Transformar información.	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8	Alto: 20 - 47
			D2: Conocimiento organizativo	Generar conocimiento Transferir conocimiento.	9; 10; 11; 12	Moderado: 48 -73
			D3: Organización del aprendizaje.	Usar el conocimiento. Desarrollar el conocimiento Aplicar el conocimiento	13; 14; 15; 16; 17; 18, 19, 20	Bajo: 74 - 100
Variable 2: Desarrollo profesional docente						
D1: Dimensión cultural.	Percepción de los sujetos de aprendizaje. Percepción de la necesidad de aprendizaje del estudiante. Conocimiento de la realidad de la escuela.	1; 2; 3	Deficiente (20-40)			
D2: Dimensión política.	Relaciones armoniosas con los integrantes de la comunidad	4; 5	Regular (41 – 60) Bueno (61 – 80) Excelente			

<p>públicas de Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, ¿2023?</p> <p>3. ¿Cómo influye la organización del aprendizaje en el desarrollo profesional de docentes de tres instituciones Educativas públicas Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, 2023?</p>	<p>conocimiento organizativo en el desarrollo profesional de docentes de tres instituciones educativas públicas de Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, 2023</p> <p>3. Determinar la influencia de la organización del aprendizaje en el desarrollo profesional de docentes de tres instituciones Educativas públicas Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, 2023.</p>	<p>docentes de tres instituciones Educativas públicas, Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, 2023</p> <p>3. La organización del aprendizaje influye en forma significativa en el desarrollo profesional de docentes en tres instituciones Educativas públicas, Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, 2023</p>	<p>D3: Dimensión pedagógica.</p>	<p>educativa.</p> <p>Respeto a los derechos de los estudiantes.</p> <p>Conocimiento disciplinares.</p> <p>Conocimientos pedagógicos.</p> <p>Desarrollo ético de la labor docente. Trabajo colegiado.</p> <p>Desempeño profesional orientado a la calidad de los aprendizajes.</p> <p>Despertar en el estudiante su interés por aprender.</p> <p>Comunicación afectiva.</p> <p>Empatía a las necesidades de los estudiantes</p>	<p>6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15, 16</p>	<p>(81– 100)</p>
--	--	---	----------------------------------	--	---	------------------

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Aplicada Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental,</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 90 docentes de tres instituciones educativas del distrito de Chirinos, San Ignacio, Cajamarca.</p> <p>Muestra: 70 docentes de tres instituciones educativas del distrito de Chirinos, San Ignacio, Cajamarca.</p> <p>Muestreo Aleatorio simple.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Gestión del conocimiento. Nro. Ítems: De la V2: Desarrollo profesional Nro. Ítems:</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis.</p>

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
BAREMOS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	,519	70	,000
BAREMOS DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	,524	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba alfa de Cronbach

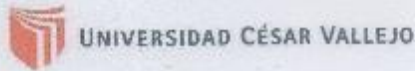
Estadísticas de fiabilidad de la variable gestión del conocimiento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.957	20

Estadísticas de fiabilidad de la variable desarrollo profesional en docentes

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.933	20

Carta de presentación al director



Lima, 05 de junio de 2023

Carta P. 0440-2023-UCV-EPG-SP

PROFESOR
PEDRO MIGUEL CASTILLO MARTINEZ
DIRECTOR INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16491 "MISAEAL PALACIOS RUIZ"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a PEREZ DELGADO VICTOR HUGO: Identificado(a) con DNI/CE N° 80578307 y código de matrícula N° 7000347313; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL EN DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, CHIRINOS, SAN IGNACIO, CAJAMARCA, 2023

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

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

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Recibido
28
06
/23
H: 9:05 AM
[Handwritten signature]



Lima, 05 de junio de 2023

Carta P. 0440-2023-UCV-EPG-SP

PROFESOR
ARTURO NICOLAS COLLANTES RAMIREZ
DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ MARÍA ARGUEDAS"

De mi mayor consideración:

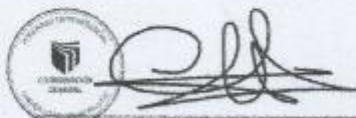
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **PÉREZ DELGADO VÍCTOR HUGO**; identificado(a) con DNI/CE N° 80578307 y código de matrícula N° 7000347313; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL EN DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, CHIRINOS, SAN IGNACIO, CAJAMARCA, 2023

- En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

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

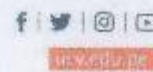
Atentamente,



MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo



Somos la universidad de los que quieren salir adelante.





Lima, 05 de junio de 2023

Carta P. 0440-2023-UCV-EPG-SP

PROFESOR
DAVID ENRIQUE RAMÍREZ ADRIANZÉN
DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16488 "JORGE BASADRE GROHMANN"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **PÉREZ DELGADO VÍCTOR HUGO**; identificado(a) con DNI/CE N° 80578307 y código de matrícula N° 7000347313; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL EN DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, CHIRINOS, SAN IGNACIO. CAJAMARCA, 2023

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

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

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - CAJAMARCA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - SAN IGNACIO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16488 "JORGE BASADRE GROHMANN"
Código Local: 127338
Código Modular Primaria: 0222448
Código Modular Secundaria: 1106368



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N°16488 "JORGE BASADRE GROHMANN" CON CÓDIGO MODULAR N°0222448, DEL DISTRITO DE CHIRINOS, PROVINCIA DE SAN IGNACIO Y REGIÓN DE CAJAMARCA QUE AL FINAL SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

Que, el docente Víctor Hugo Pérez Delgado, identificado con DNI N°80578307 ha realizado en nuestra Institución Educativa la aplicación de los Instrumentos del trabajo de investigación titulado: **Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de tres Instituciones Educativas Públicas, Chirinos, San Ignacio, Cajamarca, 2023.**

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

Chirinos, 03 de julio del 2023.



[Handwritten Signature]
DIRECTOR
D.N.I. N° 27654311



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"JOSÉ MARÍA ARGUEDAS"
CHIRINOS – SAN IGNACIO
R.D.Z. N° 0263



"Fin de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ MARÍA ARGUEDAS", CON CÓDIGO MODULAR N° 0496000, DEL DISTRITO CHIRINOS, PROVINCIA SAN IGNACIO, REGIÓN CAJAMARCA, COMPRENSIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN IGNACIO, QUE SUSCRIBE;

HACE CONSTAR

El profesor: **VÍCTOR HUGO PÉREZ DELGADO**, identificado con DNI N° 80578307, ha realizado en nuestra institución educativa la aplicación de instrumentos del trabajo de investigación titulado: **Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chirinos, San Ignacio, Cajamarca 2023.**

Se expide la presente a constancia de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Chirinos, 05 de julio del 2023.




Prof. Arsenio Huacho Córdova
DIRECTOR

iosearguedeschirinos@gmail.com

Calle San Ignacio RN - Chirinos
Cel. 976123640



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

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16491 "MISAEI PALACIOS RUIZ" CHIRINOS, SAN IGNACIO CAJAMARCA CON CÓDIGO MODULAR 0917625 HACE CONSTAR QUE:

El profesor: Víctor Hugo Pérez Delgado, identificado con DNI N° 80578307 ha realizado en nuestra institución educativa la aplicación de instrumentos del trabajo de investigación titulado: **Gestión del conocimiento y desarrollo profesional en docentes de tres instituciones educativas públicas, Chirinos, San Ignacio. Cajamarca, 2023.**

Se expide la presente constancia para los fines correspondientes.



Pedro Miguel Castillo Martínez
Pedro Miguel Castillo Martínez
DIRECTOR



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO, 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 tres instituciones educativas públicas, Chirinos, San Ignacio. Cajamarca, 2023", cuyo autor es PEREZ DELGADO VICTOR HUGO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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, 10 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VALENCIA MOROCHO CARLOS ARTURO DNI: 09403133 ORCID: 0000-0003-1515-1760	Firmado electrónicamente por: CVALENCIAM el 10- 08-2023 09:13:47

Código documento Trilce: TRI - 0646575