



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**Gestión educativa estratégica y nivel del conocimiento en
docentes de una universidad privada de Huaraz, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Docencia Universitaria**

AUTORA:

Aranda Rosales, Mercedes Candelaria (orcid.org/0000-0003-0934-6174)

ASESORAS:

Dra. Cerna Quispe, Gladys Virgina (orcid.org/0000-0002-5386-2793)

Dra. Chunga Pingo, Gaby Esther (orcid.org/0000-0002-1033-7091)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente investigación lo dedico a Dios por la vida, la salud, el trabajo y el bienestar para seguir adelante como mi desarrollo profesional para lograr mis objetivos propuestos.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a los colegas de la Universidad César Vallejo por el apoyo en el desarrollo de esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GLADYS VIRGINIA CERNA QUISPE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión educativa estratégica y nivel del conocimiento en docentes de una universidad privada de Huaraz, 2023", cuyo autor es ARANDA ROSALES MERCEDES CANDELARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

TRUJILLO, 13 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GLADYS VIRGINIA CERNA QUISPE DNI: 18081884 ORCID: 0000-0002-5386-2793	Firmado electrónicamente por: GVCERNAQ el 16- 08-2023 00:37:40

Código documento Trilce: TRI - 0590587



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ARANDA ROSALES MERCEDES CANDELARIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión educativa estratégica y nivel del conocimiento en docentes de una universidad privada de Huaraz, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las Fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

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

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
MERCEDES CANDELARIA ARANDA ROSALES DNI: 40146803 ORCID: 0000-0003-0934-6174	Firmado electrónicamente por: MARANDAR el 19-04- 2024 a las 09:31:50

Código documento Trilce: TRI - 0590603

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR... ..	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Dimensiones de la variable gestión educativa estratégica.....	20
Tabla 2	Dimensiones de la variable nivel de conocimiento	21
Tabla 3	Relación de la planificación estratégica con el nivel de conocimiento	22
Tabla 4	Relación de la organización estratégica y el nivel del conocimiento	23
Tabla 5	Relación de la dirección estratégica y el nivel del conocimiento.....	23
Tabla 6	Relación entre el control estratégico y el nivel del conocimiento	24
Tabla 7	Relación de gestión educativa estratégica y el nivel del conocimiento	24
Tabla 8	Operacionalización de la variable nivel del conocimiento	44
Tabla 9	Análisis de normalidad de los datos	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de investigación.....	16
Figura 2 Variable gestión educativa estratégica.....	21
Figura 3 Variable nivel de conocimiento.....	22

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue: Determinar la relación de la gestión educativa estratégica y el nivel del conocimiento en los docentes de una Universidad Privada de Huaraz, 2023; la metodología fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, con diseño no experimental, la población fue muestral con 38 docentes que imparten clases de Derecho, la técnica es la encuesta y los cuestionarios fueron validados por el juicio de expertos, la confiabilidad del cuestionario de gestión educativa (0.866) y de nivel de conocimiento (0.812). Los resultados describen que existe relación de la planificación estratégica en 0,609, la organización estratégica en 0.690, dirección estratégica 0.643, el control estratégico en 0.346, todas estas dimensiones están relacionadas con el nivel de conocimiento de en los docentes de una Universidad Privada de Huaraz, se aceptan las hipótesis alternas, porque el nivel de significancia ha sido menor al 0.05 en todos los casos analizados. Se concluye con la determinación que existe relación entre la gestión educativa y el nivel de conocimiento, se aceptó la hipótesis alterna, la relación es 0.601 y la significancia fue 0.00, a mejor gestión estratégica se mejora el nivel de conocimiento de los docentes.

Palabras clave: Calidad educativa, gestión educativa, nivel de conocimientos.

ABSTRACT

The objective of the research was: To determine the relationship between strategic educational management and the level of knowledge of teachers at a private university in Huaraz, 2023; the methodology was basic, quantitative, correlational in scope, with a non-experimental design, the population was a sample of 38 teachers who teach law, the technique was the survey and the questionnaires were validated by expert judgement, the reliability of the educational management questionnaire (0.866) and the level of knowledge (0.812). The results describe that there is a relationship between strategic planning at 0.609, strategic organization at 0.690, strategic management at 0.643, strategic control at 0.346, all these dimensions are related to the level of knowledge of teachers in a private university in Huaraz, the alternative hypotheses are accepted, because the level of significance was less than 0.05 in all cases analyzed. It is concluded with the determination that there is a relationship between educational management and the level of knowledge, the alternative hypothesis was accepted, the relationship is 0.601 and the significance was 0.00, the better the strategic management, the better the level of knowledge of the teachers.

Keywords: Educational quality, educational management, level of knowledge.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión educativa estratégica está compuesta por acciones que realiza la entidad para orientar su propósito educativo y programar el desarrollo de la educación de acorde a su visión, misión y valores que comparten con todos sus miembros para el alcance de sus propósitos (Pedroso-Conedo et al. 2018). No obstante, existen diversas instituciones que no cuentan con una adecuada planificación como lo describe en Pakistán, Asbari (2021) la carencia de la planificación educativa y los bajos niveles de capacidad de los gestores genera aprendizajes limitados en los estudiantes; asimismo, en Indonesia Murniati (2018) la estrategia de calidad educativa no está funcionando de manera eficiente debido a la escasa capacitación a los gestores de educación y la inestabilidad laboral del 70% de docentes. Además, en Indonesia, Nurabadi (2018) afirmó que, el 60% de los docentes no cuentan con las herramientas tecnológicas necesarias para desarrollar sus actividades educativas, tampoco cuentan con las facilidades y el apoyo necesario para capacitarse y mejorar sus conocimientos, ocasionado que, más del 50% de alumnos se sientan aburridos en clase (Nurzannah, 2019).

Acerca del nivel de conocimiento, en Ecuador, se identificó que el 33% de docentes tienen deficiencias en el conocimiento teórico del diseño universal del aprendizaje para impartir sus clases en el aula y las estrategias de enseñanza no logran los resultados esperados (Tapia & Gómez, 2021). De otro lado, se entiende que el nivel de conocimiento está compuesto por un grupo de actividades y procesos que fortalecen el intercambio de datos, información y experiencias dentro de una institución con el propósito de optimizar la productividad de la institución para lograr mejores resultados en educación (Briceo et al. 2020). En esa perspectiva, los docentes son determinantes para lograr una educación incluyente, igualitaria, y de calidad, y buscar las oportunidades de aprendizaje para todos; sin embargo, existen deficiencias en nivel del conocimiento, dado que, se aprecia la desconexión entre la formación que brinda la institución educativa para los estudiantes y las necesidades que requiere la sociedad actual, donde el 36% de empresas de América Latina y el Caribe admite tener problemas para encontrar personal calificado (Borja et al. 2021). Se entiende que los educadores son aprendices experimentados y generadores de conocimientos que están entregados

a la experimentación y modernización educativa para la producción de conocimientos sobre prácticas de enseñanzas y aprendizajes que buscan desarrollar en los estudiantes, pero deben apoyarse con diversas herramientas como las digitales para generar conocimientos (UNESCO, 2019).

En nuestro país, en Lima, Arias y Mejia (2021) indican que, la adaptación a la nueva realidad con el uso de nuevas tecnologías ha permitido que, el 47.5% de los docentes compartan experiencias y conocimientos para mejorar el nivel del conocimiento en universidades (Gonzales & Blazar, 2020). la educación superior tenderá a generar conciencia en la construcción de una ciudadanía social más inclinada a la reducción de las desigualdades sociales y sobre todo a la conservación y defensa de los ecosistemas (Mescua, Vega, & Carpio, 2022)

Por otra parte, la falta de instalaciones físicas, materiales y estrategias limitada la enseñanza y aprendizaje en el aula, afectan (Montero & Sibli, 2021). También, el 35% de los docentes su nivel de conocimiento en tecnología es limitado para el manejo de los instrumentos digitales en el desarrollo de sus clases (Cueto et al., 2018). Además, el 66% de los docentes no están capacitados en estrategias metodológicas para el aprendizaje y para la enseñanza. El 28% de docentes considera que la gestión educativa es inadecuada, el 19% lo percibe como muy inadecuada (Bejarano et al., 2022).

En el plano local, Calisto & Bardalez (2022) argumentaron que, las instituciones de educación superior buscan contar con profesionales que sean capaces de integrar y aprovechar todos los conocimientos de cada docente mediante diversos procesos, estrategias, planes en la educación superior. Sin embargo, en Huaraz, en una Universidad privada existen deficiencias en la gestión de conocimiento que genera de cada uno de los docentes no se cuenta con estrategias para administrar, organizar e impartir los saberes y experiencia de los docentes hacia los estudiantes y nuevos profesionales que ingresan a trabajar a la Universidad en estudio. De ahí la importancia de formular el problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre gestión educativa estratégica y el nivel del conocimiento en los docentes de una Universidad Privada de Huaraz, 2023?.

Esta investigación se justificó por las diversas teorías que fueron revisadas en diversas fuentes de información como libros, en artículos de revistas indexadas,

conllevando a enriquecer los conocimientos existentes de la gestión educativa estratégica y del nivel de conocimiento, en tal sentido, se conceptualiza como el conjunto de acciones, estrategias y planes que desarrolla una institución para conseguir objetivos concretos. Asimismo, es conveniente hacer un estudio del nivel del conocimiento de los profesores, sus dimensiones y su impacto en la educación superior. Se define como las actividades y procesos articulados que fortalecen el intercambio de información y las experiencias generadas en la organización. Además, la investigación contribuye al enriquecimiento de la literatura existente respecto a las variables en estudio. Se justifica por la metodología utilizada desde las técnicas y los cuestionarios de las variables que han sido creados de los indicadores y dimensiones para recolectar la información, previa validación por expertos y la verificación de la confiabilidad con el Alfa de Cronbach que permitieron recoger datos que se presentan en los resultados de esta investigación. La justificación metodológica, porque se recurre a técnicas, e instrumentos debidamente validados y confiables para recoger la información confiable, y la justificación práctica porque ante un problema identificado en las deficiencias de la gestión de conocimiento se emiten recomendaciones para buscar alternativas de solución a la problemática encontrada.

En referencia a la finalidad, esta indagación tuvo como objetivo general: Determinar la relación de la gestión educativa estratégica y el nivel del conocimiento en los docentes de una Universidad Privada de Huaraz, 2023. Los objetivos específicos que se desprenden el propósito general fueron los siguientes: determinar la relación entre la planeación estratégica y el nivel del conocimiento en los docentes de una Universidad Privada de Huaraz, 2023, Determinar la relación entre la organización y el nivel del conocimiento en los docentes de una Universidad Privada de Huaraz, 2023, determinar la relación entre la relación de la dirección estratégica y el nivel del conocimiento en los docentes de una Universidad Privada de Huaraz, 2023, determinar la relación existe entre el control estratégico y el nivel del conocimiento en los docentes de una Universidad Privada de Huaraz, 2023.

Finalmente, se planteó como hipótesis general: Existe relación entre gestión educativa estratégica y el nivel del conocimiento en los docentes de una Universidad Privada de Huaraz, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se recurrió a investigaciones asociadas a las variables encontradas en diversas bases de datos de revistas indexadas y repositorios. A nivel internacional encontramos a: En Ecuador, Vega (2020) investigó acerca de la gestión educativa y conocimiento de los docentes, el estudio de enfoque cuantitativo con diseño no experimental, y aplicó la técnica de encuesta a 53 docentes. Los resultados indican que la gestión educativa es deficiente en un 35%, el 45% admite que la gestión directiva es baja, la gestión pedagógica es regular en un 42%; en cuanto al desempeño del docente, el 45% considera que les falta dinamismo, y el desempeño es medio para el 50%. Se concluye que la gestión educativa tiene más del 55% de influencia en el desempeño del docente.

Barbón & Fernández (2018) investigaron acerca del papel de la gestión educativa estratégica en el manejo del conocimiento, ciencia, tecnología e innovación educativa. La investigación fue descriptiva con enfoque cuantitativo. Los autores describen que para optimizar la gestión de conocimiento es necesaria la consolidación de la formación investigativa, el apoyo de la ciencia y tecnología, las estrategias planificadas de la pedagogía, la labor de equipo, y la apertura al aprendizaje e innovación. Concluyen que la búsqueda de una sociedad del conocimiento se interrelaciona entre el manejo del conocimiento, tecnología e innovación y la planificación estratégica.

En Colombia, Gonzáles & Montoya (2019) realizaron su estudio, acerca del nivel conocimiento, donde emplearon una investigación descriptiva con enfoque cuantitativo. Los resultados muestran que el 25% tiene conocimiento incipiente realiza actividades aisladas, del 26% al 50% el conocimiento es regular y del 51% al 71%, es bueno. Se concluye que el adecuado nivel del conocimiento se logra con la intervención articulada de las políticas institucionales y gestión administrativa, la comunicación directa y el intercambio de conocimientos entre los diversos actores.

En México Sánchez y Delgado (2020) tuvieron como objetivo conocer los atributos de la gestión educacional en progreso del aprendizaje en los centros educativos. El estudio fue de enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo. Los hallazgos que presentaron los investigadores fue que el 40% determinaron una adecuada práctica de los profesores es fundamental para el éxito educativo,

mientras que el 60% argumenta que existe una baja gestión debido al alto nivel de estabilidad del docente, 30% expresa que la gestión educacional y la experiencia del educador están directamente relacionados. Se concluye que la gestión educativa está vinculada a la planeación, estructuración y análisis de procesos.

En Guayaquil Quispe (2020) demostró la relación de la gestión pedagógica del directivo con el desempeño docente, la investigación fue cuantitativa, de diseño correlacional, y se empleó una muestra de 234 estudiantes. Los resultados determinaron que 50% consideran que el aprendizaje depende del desempeño del docente, el 35% admiten que el director debería mejorar las estrategias de aprendizaje, el 45% admite que los directores no se preocupan por la mejora de obtener mejores resultados, el 43% menciona que la calidad educativa es regular. Se concluye que existe relación positiva de 0.576 entre las variables.

En el Perú, se han llevado a cabo diferentes estudios en referencia a las variables, uno de ellos es el estudio de Meza (2019) realizado en Juliaca, que tuvo la finalidad de definir la correspondencia entre gestión educativa y desenvolvimiento de los maestros en centros educativos. Los resultados determinaron que la administración educativa es 58% buena, la gestión institucional 68% buena, la gestión pedagógica es 62% buena, la gestión administrativa educacional es 74% regular, y el desempeño docente es 55% regular. En conclusión, hay una relación positiva de $r = .504$ entre las variables de estudio.

En Lima Bravo (2018) tuvo el propósito de establecer la correlación entre la planeación estratégica y la gestión educacional de los profesores. La investigación es cuantitativa, no experimental, la población es de 20 docentes. Se determinó que la planificación de los docentes es deficiente con un 92%, las estrategias de los docentes son regulares con un 52%, en cuanto a la gestión educativa, su percepción es regular con un 84%, mientras que la percepción de evaluación de estrategias de la gestión educativa es regular en un 11% y deficiente en un 88%. En conclusión, se logra precisar que estadísticamente existe asociación positiva moderada, ante la mejora de planificación basado en estrategias conlleva a la mejora de la gestión educativa en los docentes y estudiantes 0.497.

En Lima, Paz (2020) la finalidad de su indagación fue de determinar la correspondencia entre la gestión estratégica y el desenvolvimiento de los maestros.

La investigación es descriptiva y correlacional. Los resultados determinaron que la gestión educativa genera motivación tanto para docentes y estudiantes lograr el desempeño esperado en el personal académico, administrativo y universitarios. Además, se determinó que la motivación a los docentes, satisfacción laboral, y compromiso en la organización, son dimensiones que influyen positivamente sobre los docentes. En conclusión, existe una asociación positiva entre las variables.

En Huancavelica, Salinas et al. (2021) tuvieron como objetivo precisar la correspondencia entre la gestión pedagógica y la calidad de educación, el estudio descriptivo, no experimental. Los resultados determinaron que el 75% de docentes cumple con los objetivos de las asignaturas, el 50% contribuyen a la acreditación y certificación de la calidad educativa, el 5% presenta una estructura organizada en sus asignaturas, y el 10% prepara sus clases. Se concluye que la gestión educacional tiene una correlación negativa con la calidad educativa.

En Lima, Rodríguez (2018) en su investigación decidió señalar la correlación entre la gestión educativa y la toma de decisiones en docentes de una universidad, la investigación de tipo aplicado, correlacional con diseño no experimental y contempló una población de 84 docentes. Se determinó la correlación de la variable 01 con la dimensión gestión institucional existiendo correlación de 0,038, con la dimensión gestión pedagógica existiendo correlación de -790, con la dimensión gestión comunitaria existiendo correlación de 0,680. Se concluye que existe relación con una correlación de 0,491 entre las variables.

Asimismo, en el plano local, Cavero (2022), quien tuvo el propósito de determinar la gestión educativa y su relación con los valores éticos de los docentes, y utilizó el alcance descriptivo, la población fue de 30 colaboradores. Los resultados determinaron que 70% de los docentes promueven el aprendizaje y recibir retroalimentación de otros colaboradores, el 64% están de acuerdo con los objetivos institucionales, y el 73% están de acuerdo que existe un buen ambiente colaborativo. En conclusión, la relación entre las variables de la investigación es significativa con 0,860, si se aplican mejoras en la primera variable se puede lograr mejores prácticas en los éticos de los docentes.

Balladares (2021) en su investigación, tuvo la finalidad de plantear un modelo de liderazgo para optimizar la gestión pedagógica, por lo que utilizó un estudio

aplicado no experimental con enfoque cuantitativo, y tomó en cuenta a una población a 18 docentes. Los resultados en la variable gestión educativa está en un nivel medio con 72%, y en cuanto a sus dimensiones, institucional, administrativa, pedagógica, y comunitaria, estas se encuentran en el nivel medio con 72%, 67% y 67% respectivamente. Se concluye con la propuesta de un modelo de liderazgo que comprende tres fases: diagnóstico, seguimiento y evaluación.

Rosas (2021) su investigación tuvo como finalidad conocer el grado de asociación entre la gestión pedagógica y la calidad educativa, el estudio es descriptivo correlacional. 55 docentes conforman la muestra. Los resultados, después de aplicar una encuesta pudo conocer que la primera variable es de 63% adecuada su gestión, en sus dimensiones: gestión institucional es regular con un 38%, gestión administrativa es buena con 55%, gestión pedagógica es buena con 56%; mientras que, al organizar la información de la variable dos, la percepción del 60% es eficiente. Se concluye ante la gestión pedagógica planificada y con el compromiso de los docentes si está asociada en 0,867 con la calidad educacional.

Villavicencio (2020) en su estudio buscó establecer hasta qué punto la gestión pedagógica impacta en el procedimiento de enseñanza que ponen en práctica los docentes el enfoque fue cuantitativo y de tipo no experimental, la población fue 20 docentes. Se determinó que el 35% califica al procedimiento de enseñanza de los profesores en nivel medio, el 20% lo califica en nivel alto, el 55% de los docentes califican como regular los procesos de gestión administrativa. En conclusión, se encontró una correspondencia de 0,432 entre las variables.

Por su parte, Sotomayor (2020) en su artículo tuvo como propósito establecer la correlación entre planificación curricular docente permitiendo conocer la situación actual desde la perspectiva del docente, mediante un estudio descriptivo y relacional aplicando una encuesta a los 30 docentes, también emitieron su respuesta valorando la calidad educativa. Los resultados determinaron que 83% de los profesores muestran un alto grado de planificación curricular y 17% nivel medio, el 97% percibe un nivel elevado de calidad educativa y 3.3%, un nivel medio. Se concluye que una adecuada planificación desde el currículo con la intervención de los actores como docentes, estudiantes el Ministerio de Educación

si conllevan a lograr los objetivos de aprendizaje esperado, cuya relación es moderada en 0.539.

Respecto a la gestión educativa estratégica, la teoría fundamentada en el modelo de gestión pedagógica estratégica, planteada por Rendón, afirma que se trata de las acciones que realiza la entidad para dirigir su proyecto pedagógico y planear el progreso educativo según la misión y visión definidas, que todos los involucrados comparten. El modelo tiene como acciones: gestión pedagógica, gestión escolar, gestión institucional, y gestión estratégica. Todo ello involucra la aptitud para determinar la filosofía, valores y fines de la institución, y para encaminar las acciones de los diferentes participantes hacia el alcance de dichos propósitos, considerando igualmente la habilidad para realizar una proyección institucional a largo plazo y para poner en marcha los procesos que posibiliten la compatibilización tanto de participantes como de recursos para hacer realidad la visión propuesta (Pedrozo et al., 2018).

Además, de la teoría basada en el modelo de gestión escolar multigrado, según Garcia (2021) se diseñó un modelo de gestión escolar multigrados, sintetizada en un esquema que toma en cuenta el enfoque sistémico: entrada, procesos y salida, en el ámbito de las políticas públicas educativas del área y los lineamientos de política educativa regional y local, teniendo como eje principal a la gestión escolar aplicada mediante pactos y acuerdos, eventos de capacitación y asambleas colegiadas entre equipos directivos de centros educativos multigrado, fomentando la autonomía, la investigación y las buenas prácticas; contando con los enfoques humanista, intercultural, ambiental, de indagación, entre otros como apoyo técnico, con el único propósito de lograr resultados adecuados y de esa forma reducir la brecha educativa en cuanto a centros educativos.

Además, se tiene a la teoría de gestión educativa estrategia de Pozner, destinada a los procesos de transformación educativa, un modelo que aporta estrategias sobre la gestión educativa, el cual se basa en tres claves: reflexión, decisión y liderazgo. La participación compensatoria del colegio debe arrojarse con un modelo didáctico, adaptable y diverso, que haga posible encargarse de las desigualdades de origen, de forma que el acceso a la cultura pública se ajuste a los requerimientos de intereses, ritmos, incentivos y aptitudes iniciales de quienes

estén más apartados de los códigos y características en que se expresa (Bravo & Espinoza, 2019).

El presente trabajo de investigación se afianza en la teoría de la perspectiva neoclásica del proceso estratégico, se caracteriza por identificar las funciones administrativas estratégicas para definir y diseñar el entorno de trabajo, para que los individuos cumplan los objetivos y metas trazadas de manera eficiente. Se entiende que la gestión estratégica está integrada por un conjunto de funciones que conllevan a lograr un fin determinado, las funciones que se debe desarrollar son la planificación, la organización, la dirección y el control para lo cual se requiere seleccionar, capacitar, orientar y motivar a los profesionales que asumen el trabajo que mediante determinadas estrategias buscan lograr los objetivos estratégicos (Koontz et al., 2016)

La gestión educativa estratégica según Fullan (2020) define la gestión educativa estratégica se refiere a un proceso de cambio planificado y proactivo que busca mejorar el rendimiento de la escuela y la calidad de la educación mediante la identificación y el logro de objetivos claros y el desarrollo de capacidades de liderazgo y gestión en todos los niveles de la organización educativa. Para Flores (2021) se materializa mediante la administración pedagógica, es decir, en la manera en que el profesor lleva a cabo los procesos de enseñanza e implementa el plan de estudios en el aula. Esto se refleja en la planificación didáctica, la evaluación y la forma en que se interactúa con los estudiantes para fomentar el aprendizaje. Además, la gestión educativa estratégica.

Asimismo, la gestión educativa estratégica, Fernández & Barbón (2018) incluyen visualizar el estado de la educación, desarrollar estrategias y formular acciones para alcanzar las metas y objetivos planteados. También significa usar la planificación como una herramienta gubernamental y de autorregulación para mejorar la capacidad de todos para intervenir de manera significativa. Por su parte Farfán & Reyes (2017) consideran a la gestión educativa estratégica como un modo de entender, ordenar e implementar nuevos sistemas educativos y organizaciones escolares, pero solo si el procesamiento estratégico contextual y transformador de datos es considerado uno de sus fundamentos y solo si precede,

orienta y acompaña la actividad pedagógica, enseñanza diaria y trabajo, se convierte en un proceso real que produce decisiones y comunicación concreta.

Según Castro (2020) las dimensiones de la gestión educativa estratégica, tiene como primera dimensión la planificación estratégica: La planificación estratégica educativa es un proceso que se lleva a cabo en instituciones educativas para establecer una dirección clara y coherente, definiendo objetivos, metas y estrategias a largo plazo con el propósito de mejorar la calidad de la educación y lograr un desarrollo efectivo en el ámbito educativo. Este proceso implica analizar el entorno educativo, identificar fortalezas y debilidades, asignar recursos de manera eficiente y realizar un seguimiento continuo para adaptarse a los cambios y asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

La segunda dimensión es la organización estratégica: Consiste en la organización de cada una de sus áreas de manera sistemática y planificada que adopta una institución educativa para estructurar y utilizar de manera efectiva sus recursos, procesos y actividades con el propósito de alcanzar sus metas y objetivos a largo plazo en el ámbito educativo. Mediante la organización estrategia de la entidad permite la toma de decisiones y acciones en la institución, alineando las estrategias educativas con la misión y visión de la organización, y considerando las necesidades de estudiantes, docentes y el entorno educativo en general.

La tercera dimensión es el control estratégico: Es el proceso mediante el cual los líderes y directivos de una institución educativa, toman decisiones planificadas y sistemáticas para establecer una visión a largo plazo, definir objetivos específicos y diseñar estrategias que permitan mejorar la calidad de la educación, el rendimiento académico y el desarrollo integral de los estudiantes, se busca alinear los recursos y esfuerzos de la institución con la misión y visión educativa, así como con las demandas y necesidades del entorno educativo y la cuarta dimensión el control estratégico: Es un proceso de gestión que implica la evaluación sistemática y continua del progreso y desempeño de una institución educativa en relación con los objetivos y metas establecidas en su plan estratégico. La medición y análisis de indicadores clave y datos relevantes para asegurar que la institución esté avanzando en la dirección adecuada y que las acciones implementadas estén contribuyendo al logro de los resultados esperados (Castro, 2020).

Se consideran factores que intervienen en la gestión administrativa educativa, según Farfán & Reyes (2017) el primero es centralidad en lo pedagógico, que se basa en la noción de que la escuela es una unidad central en la estructuración del sistema educativo, donde se crean aprendizajes para todos los alumnos: reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización. Esto implica que todos los actores involucrados en el ámbito educativo deben contar con recursos fundamentales para comprender los nuevos enfoques, oportunidades y soluciones en diversas situaciones. Además, se valora la importancia del trabajo en equipo, ya que proporciona a la institución escolar una visión compartida de sus objetivos y los conceptos educativos que busca promover. También se trata de fomentar un proceso conjunto de asimilación, planificación, acción y deliberación sobre qué acciones tomar y cómo llevarlas a cabo, de manera colaborativa para lograr eficacia y evolucionar de manera efectiva.

Asimismo, otro factor considerado es la apertura al aprendizaje y a la innovación que se fundamenta en la habilidad de los docentes para descubrir y poner en marcha nuevas ideas que posibiliten el alcance de sus propósitos pedagógicos: promover metas claras y priorizar una transformación completa. Las instituciones receptivas al aprendizaje tienen la capacidad de afrontar y solventar situaciones desfavorables, construir perspectivas nuevas, aprender de las vivencias propias y ajenas, generar conocimiento y transferirlo a su práctica, otro de los componentes es el asesoramiento y la orientación para la profesionalización. Esto implica crear espacios de reflexión que promuevan la formación continua, permitiendo analizar ideas y acciones, y enriquecer el conocimiento y la voz del docente. También se busca facilitar que los grupos de docentes identifiquen oportunidades y redes para compartir experiencias con programas de desarrollo profesional. (Farfán & Reyes, 2017)

Un elemento adicional son las culturas organizacionales cohesionadas con una visión hacia el futuro, que brindan múltiples escenarios en diversos contextos, basados en objetivos bien definidos y un alto nivel de acuerdo para lograr un mayor empoderamiento. En este contexto, los miembros fomentan una organización inteligente mediante la consulta y la creatividad, inspirando la colaboración, la responsabilidad y el compromiso compartido para promover un ambiente de trabajo

más efectivo y comprometido. Otro de los elementos es la intervención sistémica y estratégica que incluye visualizar situaciones educativas, desarrollar estrategias y esclarecer acciones para lograr las metas y objetivos trazados, convertir a la planificación en un instrumento de autorregulación y de gobierno para mejorar la capacidad de todos para intervenir de manera significativa (González et al,2018).

Con respecto a la variable del nivel de conocimiento, se ha considerado a la teoría del proceso de transformación del conocimiento propuesto por Nonaka y Takeuchi, por las razones que cuenta con el modelo SECI Socialización, externalización, combinación e interiorización de creación de conocimiento, que fundamenta en la teoría el proceso de transformación del conocimiento que tiene lugar durante su gestión sistemática, basadas en cuatro fases, la socialización guarda relación con las teorías de los procesos colectivos y la cultura organizacional; la exteriorización es una combinación de las relaciones previas; la combinación proviene del procesamiento de datos; y la interiorización está directamente relacionada al aprendizaje organizacional. Estas conexiones simbolizan los puntos vista de origen acerca de los momentos del modelo que en japonés son llamados intercambio de datos (BA) la primera fase es la socialización, primera fase del modelo, tiene lugar la transformación del conocimiento tácito a explícito, este BA se trata de hacer que las experiencias de trabajo sean públicas o en ambientes sociales para ayudar a la transmisión de conocimiento y el aprendizaje del conocimiento tácito de otros (González et al,2018).

La segunda fase es la exteriorización es un proceso a través del cual se manifiesta el conocimiento tácito a modo de ideas explícitas, donde se filtra y se selecciona el conocimiento; la tercera fase es combinación: Se inicia con el concepto generado y se combina con la información obtenida y con los conocimientos que se han adquirido, lograr intercambiar con el conocimiento generado por documentación, reuniones o conversaciones, además, se entiende como proceso para divulgar el concepto construido entre los departamentos de la institución relacionadas y no relacionadas a dicho conocimiento, esto aporta mediante la retroalimentación a crear un sistema de conocimiento que guía hacia la elaboración de un prototipo definitivo; la cuarta fase es la Interiorización: Se realiza el procedimiento de transformación de conocimiento, se inicia la

internalización de vivencias fundamentadas en el conocimiento tácito de personas a través de la socialización, exteriorización y combinación (González et al,2018).

La teoría de la pirámide del conocimiento de Rowley demarca el sendero de cambio, desde los datos puros hasta el saber o conocimiento implícito. La teoría se basa en cuatro factores que ayudarán a llegar al conocimiento: Datos: los recopilados mediante los sistemas de información internos y externos de la entidad. Información: los *insights* obtenidos de dichos datos. Conocimiento: la experiencia y la preparación brindan la habilidad de captar señales y decidir en respuesta. Sabiduría: un paso más, la mayor destreza en relación con el funcionamiento de una división o de la empresa en su conjunto, además del entorno. El procedimiento es la conversión de conocimiento explícito (datos estructurados) en conocimiento implícito (sabiduría). El nivel del conocimiento intenta transferir ese conocimiento implícito para extenderlo a toda la institución, transformándolo, en cierta forma, en conocimiento explícito, propagándose de forma rápida (Guzman, 2022).

Asimismo, la teoría de la gestión por competencias de David Mc Clelland propuso una correspondencia entre la clase de necesidad y el éxito laboral con el propósito de que los individuos adquieran actitudes que les ayuden a avanzar y mejorar sus proyectos. La teoría se representa por cinco elementos esenciales de las competencias, los mismos que deberán ser examinados de acuerdo con cada puesto de la organización, al que alude la teoría de gestión por competencias. Estos elementos son: Motivaciones que definen la conducta de los individuos frente a tipos de acciones particulares: logro, afiliación y poder. Particularidades del carácter que explican determinadas respuestas ante situaciones específicas. Competencias personales, valores asociados con los comportamientos o con la autoimagen. Conocimientos. Destrezas y aptitudes para llevar a cabo cierto tipo de actividades tanto físicas como mentales (González., 2018).

Para Escorcia & Barros (2020) manifiestan que el nivel de conocimientos ayuda a las instituciones a obtener información importante y compartirla con el personal de éstas. Asimismo, permite lograr la optimización en el trabajo al contar con una distribución inteligente de las actividades logrando eficiencia al involucrar metodologías, estrategias que ayudan al equipo docente a contar con responsabilidades para cumplir con su trabajo.

Además, en el nivel del conocimiento, según Nonaka y Takeuchi, le da importancia a del nivel del conocimiento, las habilidades, destrezas e ideas que poseen los recursos humanos de una organización cuando crean nuevos conocimientos. Asimismo, Nonaka y Takeuchi propusieron un modelo de gestión del conocimiento, el "Modelo de creación de conocimiento", donde diferencian dos clases de conocimiento, el tácito y el explícito, y se incluyen procesos como socialización, internalización, externalización y combinación. La socialización involucra la producción de conocimiento tácito en base a experiencias compartidas, patrones mentales y convicciones (Calvo, 2018),

La externalización es el proceso de convertir el conocimiento implícito en conocimiento explícito que puede ser codificado y compartido con otros. El procedimiento de composición implica crear un conocimiento claro en base a un conocimiento claro dentro o fuera de la organización. Finalmente, el procedimiento de internalización implica intercambiar conocimiento explícito creado dentro de la organización y transformarlo en conocimiento tácito. Además, el proceso de composición implica crear un conocimiento claro a partir de un conocimiento claro dentro o fuera de la organización. Finalmente, el proceso de internalización implica intercambiar conocimiento explícito creado dentro de la organización y transformarlo en conocimiento tácito.

Por su parte, Correa et al. (2019) defiende que la gestión de conocimiento alineada a la educación se da con la utilización de tecnologías de información y comunicación, estos resultados se reflejan en las instituciones privadas o públicas que generan útiles resultados a la sociedad, en cada una de ellas, los profesores utilizan los fundamentos teóricos o investigaciones que involucren la mayor cantidad del personal docente para la búsqueda de nuevos conocimientos. Se puede evidenciar también la relación entre la experiencia del docente con la construcción de un propio modelo de aprendizaje, las nuevas ideas adquiridas y el intercambio de experiencia y cultura.

Además, Merino et al. (2018) El nivel de conocimiento se ve enriquecido al mismo tiempo que se da prioridad al registro y manejo de los eventos ocurridos, a los procesos de información interna, y al análisis de los miembros de la institución educativa, lo que contribuye a validar la cultura del lenguaje interno. Esta capacidad

de conocimiento implica que los individuos que forman parte de la institución educativa están equipados con las habilidades y la información necesaria para adaptarse con facilidad a las posibles variaciones y cambios que puedan surgir. Acerca de la relevancia del nivel del conocimiento, Hernández (2021) señala que esta radica en el valor que tiene sobre la sociedad actual por el propósito que tiene al construir y transmitir nuevas ideas donde la tecnología juega un rol importante. Los autores coinciden que es necesario percibir y entender el proceso, conocer sus límites y ventajas que se logrará con su aplicación.

Las dimensiones del nivel del conocimiento, la primera es la creación del conocimiento: Según Nonaka y Takeuchi creen que es la búsqueda, exploración o invención del conocimiento a través de acciones. La persona busca las herramientas necesarias para ampliar o innovar sus conocimientos a través de una variedad de recursos (como redes informáticas, bibliotecas u otras fuentes externas e internas) y a través de interacciones dentro de los grupos de trabajo donde recibe y aporta conocimientos para mejorar el desempeño de la organización ocupación.

La segunda dimensión, la transferencia del conocimiento: Nonaka y Takeuchi lo definen como compartir conocimientos entre determinados grupos, lo que conduce a la provisión de espacio y tiempo para que los docentes adquieran estos conocimientos a través de experiencias, proyectos, estrategias, planificaciones, ideas, recursos técnicos, etc. en instituciones. La interacción positiva en la comunicación es muy importante no solo para facilitar una transición productiva, sino también para mejorar la relación entre los empleados, mejorando el trabajo en equipo. Además, la transferencia de conocimiento suele ocurrir en las reuniones diarias de las personas, las cuales pueden ser tácitas o implícitas. La *tercera dimensión aplicación del conocimiento*: Nonaka y Takeuchi lo codifican en un conocimiento implícito a la actividad principal de la aplicación compartido y adquirido, obteniendo mejores decisiones para fortalecer y desarrollar diversas actividades para enriquecer su enseñanza (Pedrozo et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

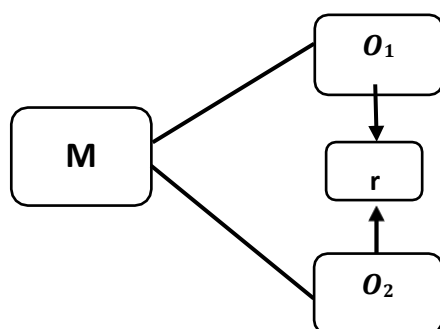
El estudio es de tipo básico, que según Carrasco (2016) se caracteriza porque no tiene propósitos de aplicación inmediata, dado que, solo trata de expandir y ahondar en el conocimiento científico que ya existe acerca de la realidad investigada, en este caso se estudiarán las teorías científicas gestión educativa estratégica y del nivel de conocimientos. Asimismo, es de enfoque cuantitativo, debido a que se utilizó métodos estadísticos para analizar los datos recabados de la población de estudio. Además, de alcance correlacional porque se buscó relacionar o asociar las variables de la gestión educativa estratégica y del nivel de conocimientos. Finalmente, es de corte transversal, puesto que la información ha sido recogida en un solo momento y se ha realizado a propósito del estudio.

3.1.2. Diseño de investigación

Además, la investigación es de diseño no experimental, debido a que no se realizará ninguna alteración o variación en las unidades de estudio a lo largo del proceso investigativo, es decir, la información se recogerá en su contexto natural de los docentes de la Universidad privada.

Figura 1

Diseño de investigación



Donde:

M: Muestra (Docentes de una Universidad Privada)

O₁: Gestión educativa estratégica

O₂: Nivel de conocimiento

r: el grado de relación que tendrán las variables

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Gestión educativa estratégica: Fullan (2020) define la gestión educativa estratégica se refiere a un proceso de cambio planificado y proactivo que busca mejorar el rendimiento de la escuela y la calidad de la educación mediante la identificación y el logro de objetivos claros y el desarrollo de capacidades de liderazgo y gestión en todos los niveles de la organización educativa

Nivel de conocimiento: Según, Escorcía & Barros (2020) manifiestan que la gestión de conocimientos ayuda a las instituciones obtener información importante y compartirla con el personal de éstas. Asimismo, permite lograr la optimización en el trabajo al contar con una distribución inteligente de las actividades logrando eficiencia al involucrar metodologías, estrategias que ayudan al equipo docente a contar con responsabilidades para cumplir con su trabajo.

Definición operacional

Gestión educativa estratégica: Es un conjunto de actividades que permite definir las acciones que se tomarán en busca de lograr los objetivos educativos, se considera recoger la información mediante preguntas de acuerdo con los indicadores, para medir las dimensiones y la variable.

Nivel de conocimiento: Se medirá mediante las tres dimensiones, con sus respectivos indicadores, de los cuales se plantean las preguntas de investigación para recoger la información de las unidades de estudio

Indicadores de gestión educativa estratégica: Nivel de planificación, diagnóstico situacional, objetivos estratégicos, metas, planes estratégicos, administración estratégica, visión, misión, objetivos definidos, valores, organigrama, comunicación estratégica, procesos administrativos, planes de capacitación, estrategias definidas, comportamiento y aptitudes, liderazgo, trabajo en equipo, control de procesos, estrategias de control, control interno, plan de monitoreo, evaluación de desempeño, presupuesto de gastos, control financiero

Indicadores de nivel de conocimiento: Uso de medios de información, estrategias metodológicas, organización de información, búsqueda de información, creación de conocimientos, nivel de capacitación, realizo trabajos de investigación, equipos de investigación, objetivos académicos, trabajo en equipo, prácticas pedagógicas, transferencia de información, intercambio de conocimientos, comparto su experiencia, información científica, búsqueda de información, producción de artículos, políticas de la Universidad, planificación y preparación de clases, conocimientos teóricos y prácticos, mejora de los aprendizajes, desarrollo del silabo, capacitación especializada

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: La población de estudio estuvo conformada por 38 docentes de la Facultad de Derecho de una Universidad privada de Huaraz que emiten sus clases y son considerados como unidades de estudio. Se define como población de estudio a un conjunto de personas, objetivo o cosas que tienen ciertas particularidades y está en un determinado contexto (Sánchez. , 2019)

Criterios de inclusión: Se incluyen a los docentes que imparten cursos de Derecho en la sede de Huaraz, docentes a tiempo completo y por horas.

Criterios exclusión: A docentes que no pertenecen a la sede de Huaraz, docentes que pertenecen al nivel pregrado.

3.3.2. Muestra: la muestra es la misma cantidad de la población de estudio, dado que es pequeña se estudiaron a todos (Sánchez., 2019).

3.3.3. Unidad de estudio: Los docentes

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio se empleó la encuesta como técnica, la misma que fue aplicada a la población para medir a la variable gestión educativa estratégica y al nivel de conocimientos (Caballero, 2013). El instrumento utilizado fue el cuestionario (Niño, 2019). La confiabilidad de gestión educativa es 0.866 y en el cuestionario de nivel de conocimiento es 0.812, lo que permitió determinar que los cuestionarios si son confiables.

3.5. Procedimientos

Para este estudio, en primer lugar, se coordinó con las autoridades de la Universidad Privada de Huaraz para el permiso necesario para desarrollar la investigación, en su paso posterior se desarrolló el marco teórico, donde se describen las variables con sus dimensiones, y de éstas se ha realizado la operacionalización de variables, obteniendo el instrumento de estudio, que se ha validado mediante el juicio de expertos y se verificó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach (ver anexo 5). Finalmente, se aplicó los instrumentos, y se procesó la información que permitió conocer la situación actual de las variables.

3.6. Método de análisis de datos

En esta investigación se recurrió al método descriptivo, según Bernal (2016) se ocupa de describir los atributos que manifiestan las unidades de estudio de las variables investigadas. El método analítico, según Valderrama (2016) se trata de la disección de un todo en sus partes, con el propósito de estudiar los motivos, asociaciones, semejanzas. Asimismo, el método estadístico inferencial que ha permitido determinar el contraste de la hipótesis planteada en esta investigación, para determinar el estadístico se utilizó la prueba de normalidad, mediante Shapiro Wilk se pudo conocer que los datos no presentan normalidad, los datos son no paramétricos en consecuencia se ha optado por un estadístico como es la Rho de Spearman, según Hernández et al. (2014) consiste en trabajar datos numéricos procesados mediante la estadística descriptiva e inferencial.

3.7. Aspectos éticos

Según Noreña et al. (2012) se consideró la observación participante: la investigadora actuará de forma prudente a lo largo del procedimiento de recopilación de información, haciéndose éticamente responsable en todos los sentidos y asumiendo las consecuencias que provengan de la interacción realizada con los individuos que participaron en la investigación. Confidencialidad: los datos proporcionados por quienes integran de la muestra serán manejados de forma confidencial, y únicamente tendrán acceso a ella el investigador y los individuos participantes del estudio. Consentimiento informado: Los participantes se muestran conformes con ser informadores, de acuerdo con los requerimientos de la investigación.

IV. RESULTADOS

En el presente apartado se detallan los resultados de la presente investigación, primer lugar, se detallan los resultados descriptivos de las dimensiones y variables, luego se presentan los resultados inferenciales que permite contrastar las hipótesis planteadas y se describe si se acepta la hipótesis alterna o la hipótesis nula.

Resultados descriptivos

En esta investigación se ha tenido en cuenta en primero lugar los resultados descriptivos de cada una de las dimensiones y de las variables de estudio.

Tabla 1

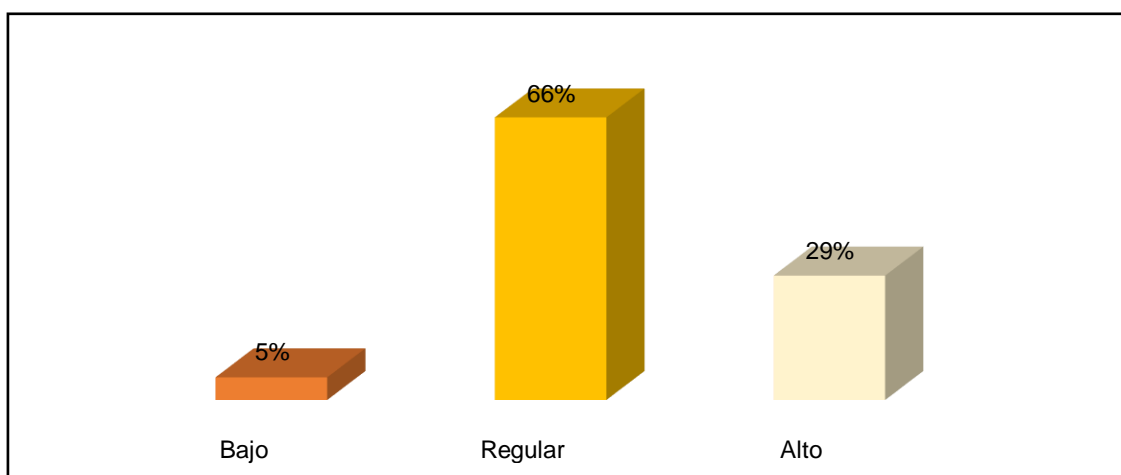
Dimensiones de la variable gestión educativa estratégica

Valoración	Planificación estratégica		Organización estratégica		Dirección estratégica		Control estratégico	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Deficiente	5	13%	3	8%	2	5%	2
Regular	14	37%	16	42%	24	63%	15	39%
Eficiente	19	50%	19	50%	12	32%	21	55%
Total	38	100%	38	100%	38	100%	38	100%

Nota. En la primera dimensión de planificación estratégica se aprecia que el 50% considera eficiente, el 37% regular y solo un 13% lo percibe como deficiente; en la organización estratégica, un 8% la considera deficiente, el 42% la valora como regular y el 50% la considera eficiente; en la tercera dimensión de la dirección estratégica, el 5% de los evaluados considera que es deficiente, el 63% la valora como regular y el 32% la considera eficiente y; el control estratégico, el 5% de los evaluados considera que es deficiente, el 39% lo valora como regular y el 55% lo considera eficiente.

Figura 2

Variable gestión educativa estratégica



Nota. Los hallazgos en la variable general evidencian que la gestión estratégica administrativa educativa es regular para el 66%, el 29% lo considera como eficiente y mientras que solo un 5% lo valora como deficiente.

Tabla 2

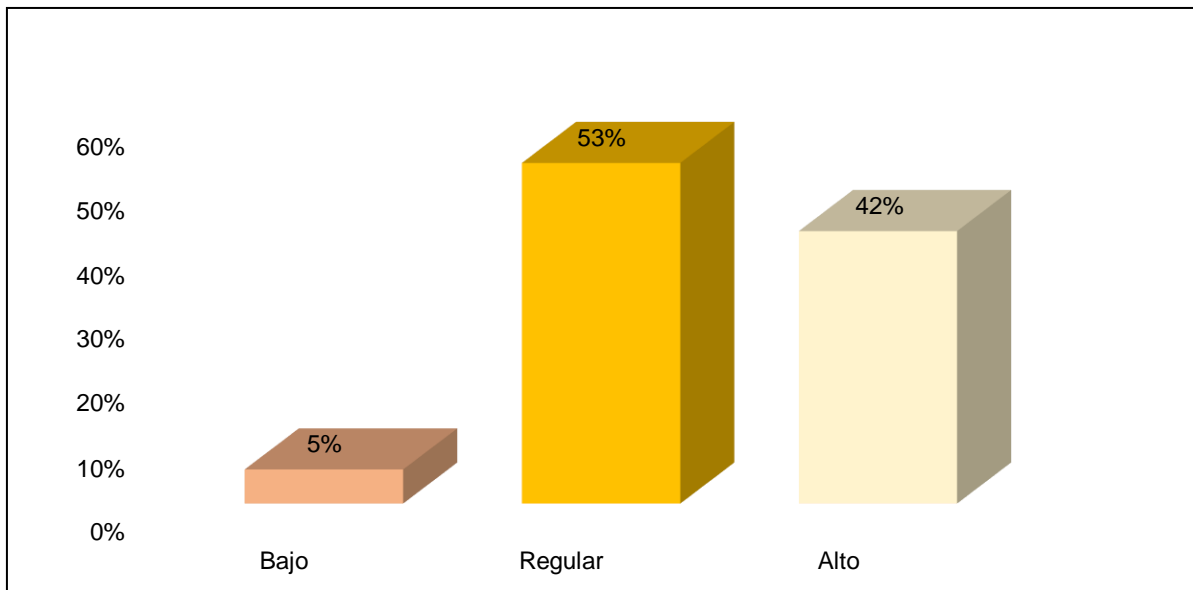
Dimensiones de la variable nivel de conocimiento

Valoración	Creación del conocimiento		Transformación del conocimiento		Aplicación del conocimiento	
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	1	3%	2	5%	5	13%
Regular	20	53%	26	68%	22	58%
Alto	17	45%	10	26%	11	29%
Total	38	100%	38	100%	38	100%

Nota. En las dimensiones analizadas acerca del nivel de conocimiento, se aprecia que en la dimensión creación de conocimiento el 3% considera que es bajo, el 53% percibe que es regular y el 45% admite que es alto; en la transformación del conocimiento el 68% valor como regular, el 26% alto y solo el 5% admite que es bajo; en la aplicación del conocimiento el 58% admite que es regular, el 29% es alto y solo el 13% ha percibido como bajo

Figura 3

Variable nivel de conocimiento



Nota. Los resultados se aprecian que, el 42% de docentes admite que el nivel de conocimiento es alto, el 53% admite que es regular y solo el 5% es bajo por falta de estrategias de aprendizaje propio o falta de tiempo para recibir retroalimentación.

Objetivo específico 01: Determinar la relación entre la planeación estratégica y el nivel del conocimiento en los docentes de una Universidad Privada de Huaraz, 2023

Tabla 3

Relación de la planificación estratégica con el nivel de conocimiento

Variable /Dimensión	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N	
Planificación estratégica	1,000	,609	,000	38
Nivel de conocimiento				

Nota. En primer objetivo específico se aprecia que existe relación entre planificación estratégica con el nivel de conocimiento, cuya relación es 0,609 es positiva, directa y alta, se logra aceptar la hipótesis alterna, dado que, la significancia bilateral fue 0.00. En consecuencia, ante una mejor planificación estratégica en la universidad privada de Huaraz se tiene mejores posibilidades de mejorar el nivel de conocimiento.

Objetivo específico 02: Determinar la relación entre la organización y el nivel del conocimiento en los docentes de una Universidad Privada de Huaraz, 2023,

Tabla 4

Relación de la organización estratégica y el nivel del conocimiento

Variable /Dimensión	Coeficiente de correlación		Sig. (bilateral)	N
Organización estratégica	1,000	,690	,000	38
Nivel de conocimiento				

Nota. En referencia al segundo objetivo específico, según la tabla 7, existe relación entre la organización y el nivel del conocimiento, cuya relación es 0,690 se acepta dicha relación es directa, positiva alta, porque el nivel de significancia está en 0,000. Se entiende que ante una mejor organización estratégica se puede lograr un mejor nivel de conocimiento en los docentes de una Universidad Privada.

Objetivo específico 03 Determinar la relación entre la dirección estratégica y el nivel del conocimiento en los docentes de una Universidad Privada de Huaraz, 2023

Tabla 5

Relación de la dirección estratégica y el nivel del conocimiento

Variable /Dimensión	Coeficiente de correlación		Sig. (bilateral)	N
Dirección estratégica	1,000	,643	,000	38
Nivel de conocimiento				

Nota. Se aprecia la aceptación de la relación entre la dirección estratégica y el nivel del conocimiento, la fuera de la relación es 0.643 es directa, positiva y alta, se acepta dicha relación porque la significancia bilateral es 0,00. Se entiende que ante, una mejor dirección estratégica se puede mejorar el nivel de conocimiento de los docentes de la Universidad en estudio.

Objetivo específico 04: Determinar la relación entre el control estratégico y el nivel del conocimiento en los docentes de una Universidad Privada de Huaraz, 2023.

Tabla 6*Relación entre el control estratégico y el nivel del conocimiento*

Variable /Dimensión	Coeficiente de correlación		Sig. (bilateral)	N
Control estratégico	1,000	,346*	,034	38
Nivel de conocimiento				

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Se evidencia que existe relación entre el control estratégico y el nivel del conocimiento en los docentes de una Universidad Privada, se acepta dicha relación de 0,346, dado que, el valor de la significancia bilateral es 0.034, al ser menor al 0.05 permite aceptar dicha relación. En consecuencia, se puede determinar que ante un mejor control estratégico se puede lograr mejores resultados en el nivel de conocimiento de los docentes de la Universidad investigada.

Objetivo general: Determinar la relación de gestión educativa estratégica y el nivel del conocimiento en los docentes de una Universidad Privada de Huaraz, 2023.

Hipótesis: Existe relación entre gestión educativa estratégica y el nivel del conocimiento en los docentes de una Universidad Privada de Huaraz, 2023.

Tabla 7*Relación de gestión educativa estratégica y el nivel del conocimiento*

Variable /Dimensión	Coeficiente de correlación		Sig. (bilateral)	N
Gestión educativa estratégica	1,000	,601	,000	38
Nivel de conocimiento				

Nota. Según el análisis estadístico realizado, mediante la Rho de Spearman, se obtuvo una relación es de 0,601 es una relación directa, positiva y alta, y se acepta la hipótesis alterna porque, el grado de significancia es 0.000. En consecuencia, con el 95% de confianza se logra aceptar dicha relación, ante la mejora de la gestión educativa estratégica se puede mejorar el nivel de conocimiento de los docentes.

V. DISCUSIÓN

Después de recoger la información de los docentes de una Universidad Privada de Huaraz, respecto a las variables de gestión educativa estratégica y acerca del nivel de conocimiento, se procede hacer la discusión de los hallazgos según los resultados encontrados en este estudio.

En los resultados descriptivos por dimensiones de la primera variable se ha encontrado lo siguiente, en la planificación estratégica, se aprecia que el 50% lo considera eficiente, *es decir*, el docente percibe que la institución *sí* se encarga de hacer el planeamiento estratégico tanto como empresarial a corto plazo y largo plazo, también realizan la planificación estratégica de las actividades académicas, mientras que, el 37% regular y solo un 13% lo percibe como deficiente; en la organización estratégica, un 8% la considera deficiente, el 42% la valora como regular y el 50% la considera eficiente porque la organización del trabajo que se realiza *sí* está articulado *en* sus procesos para captar profesionales docentes y cuentan con plataformas de trabajo definidas que les permite ofrecer una educación de calidad esperada; en la tercera dimensión de la dirección estratégica, el 5% de los evaluados considera que es deficiente, el 63% la valora como regular porque a pesar que tener una buena infraestructura no se lograr orientar todos los esfuerzos desde la Universidad para buscar los objetivos esperados y el 32% la considera eficiente y; el control estratégico, el 5% de los evaluados considera que es deficiente, el 39% lo valora como regular y el 55% lo considera eficiente, a pesar del resultado obtenido, el seguimiento a los docentes debe mejorarse dado que, una cantidad importante lo califica como regular. Finalmente, en la variable general se evidencian que la gestión estratégica administrativa educativa es regular para el 66%, el 29% lo considera como eficiente y mientras que solo un 5% lo valora como deficiente. Complementando los resultados descriptivos en las dimensiones del nivel de conocimiento, en la primera dimensión denominada creación de conocimiento el 3% considera que es bajo, el 53% percibe que es regular los conocimientos que se genera porque el docente trabaja en base a la malla curricular definida por la Universidad, donde el docente tiene que adaptarse a la forma de trabajo y su autonomía se ve limitada porque se debe cumplir de acuerdo a las directivas, guías de trabajo en clase y el 45% admite que es alto; mientras que, en

la transformación del conocimiento el 68% valor como regular, porque de alguna manera el docente se encarga de verificar la información que le facilitan para el desarrollo de sus clases y transforma dichos conocimientos para el mejor aprendizaje del estudiante, el 26% es alto y solo el 5% admite que es bajo; en la tercera dimensión de aplicación del conocimiento el 58% admite que es regular, el 29% es alto porque los docentes desarrollan sus actividades laborales en base a sus conocimientos, habilidades y capacidades obtenidas en sus formación profesional y experiencia en la realización de sus clases y solo el 13% ha percibido como bajo. Finalmente, en la variable, los resultados son que, el 42% de docentes admite que el nivel de conocimiento es alto, se aprecia que una cantidad importante de docentes admite que gestiona sus conocimientos de manera adecuada para poder desarrollar sus clases en cada una de sus materias que tiene a cargo, conllevando a lograr objetivos que se proponen aplicando sus saberes en beneficios de los universitarios, el 53% admite que es regular y solo el 5% es bajo por falta de estrategias de aprendizaje propio o falta de tiempo para recibir retroalimentación. Estos resultados se asemejan al estudio realizado por González y Montoya (2019), quienes evaluaron el nivel de conocimiento de los docentes y su relación con la gestión administrativa y las políticas institucionales, llegando a la conclusión que un adecuado nivel de conocimiento es posible con la intervención de una gestión administrativa y políticas institucionales eficientes. Esto es similar a los resultados presentados, pues el 50% de los encuestados cree que la planificación estratégica es buena, y el 42% señala que su nivel de conocimiento es alto, afirmando la semejanza entre el antecedente y los resultados mencionados. De igual forma, la investigación de Paz (2020), determinó la relación entre la gestión estratégica y el desenvolvimiento de los maestros. Los resultados determinaron que la gestión educativa es el mediador que activa la motivación, apoyo y orientación, para sacar el máximo provecho del desempeño laboral, además se determinó que la motivación a los docentes, satisfacción laboral, y compromiso en la organización, son dimensiones que influyen positivamente sobre los docentes. En cuanto a las teorías, la teoría de la gestión educativa estrategia de Pozner, se basa en la gestión educativa como un proceso de transformación que busca optimizar la gestión educativa mediante estrategias que promuevan la participación, la autonomía, la investigación y las buenas prácticas. Por lo tanto, se relaciona de manera

significativa con los resultados descriptivos presentados, especialmente en aspectos como la planificación estratégica, la organización estratégica, la dirección estratégica y el nivel de conocimiento de los docentes. Esta teoría proporciona un marco adecuado para entender cómo las acciones estratégicas pueden influir en la mejora de la educación universitaria y lograr resultados adecuados. Los resultados descriptivos muestran que la planificación estratégica y el nivel de conocimiento de los docentes se consideran eficientes en una proporción significativa, lo cual respalda la importancia de una gestión educativa estratégica. La teoría de la gestión educativa estrategia de Pozner se relaciona con los resultados, enfatizando en la participación, autonomía e investigación para mejorar la educación. Una gestión administrativa eficiente puede favorecer el desarrollo y satisfacción de los docentes, lo que impacta positivamente en la calidad educativa.

En el primer objetivo específico se identificó que la planificación estratégica si tiene relación con el nivel de conocimiento, cuya relación es 0,609 es positiva, directa y alta, se logra aceptar la hipótesis alterna, dado que, la significancia bilateral fue 0.00. Llegando a determinar que, si en la Universidad Privada se proponer mejorar la planificación estratégica se tiene mejores opciones de mejorar de nivel de conocimiento, estos hallazgos se contrastan con el estudio de Bravo (2018) determinó que la planificación de los docentes es deficiente con un 92%, las estrategias de los docentes son regulares con un 52%, en cuanto a la gestión educativa, su percepción es regular con un 84%, finalmente, encontró una relación de 0.497 es relación positiva moderada baja, que se diferencia de del estudio que se ha realizado, pero el autor si encontró relación entre las variables estudiadas. Respecto al conocimiento de los docentes, Vega (2020) investigó acerca de la gestión educativa y conocimiento de los docentes, los resultados indican que la gestión educativa es deficiente en un 35%, la gestión pedagógica es regular en un 42%; en cuanto al nivel de conocimiento del docente lo considera en un medio para el 50% de docentes. Al respecto la teoría de gestión educativa estrategia de Pozner, destinada a los procesos de transformación educativa, un modelo que aporta estrategias sobre la gestión educativa, el cual se basa en tres claves: reflexión, decisión y liderazgo buscando lograr los objetivos de la institución educativa (Bravo & Espinoza, 2019). Además, Castro (2020) menciona que la gestión estratégica de la educación consiste en un conjunto de actividades teórico y prácticas que se

incorporan colaborativamente al sistema de educación para lograr sus fines. El análisis sugiere que una planificación estratégica mejorada puede tener un impacto positivo y directo en el nivel de conocimiento de los estudiantes en una Universidad Privada. Esto implica que la implementación de estrategias y acciones enfocadas en la mejora de la planificación estratégica puede proporcionar mejores oportunidades para el desarrollo del conocimiento, la adquisición de habilidades y el éxito académico de los estudiantes debido al buen conocimiento de los docentes.

En referencia al segundo objetivo específico, según la tabla 7, se determinó que existe relación entre la organización y el nivel del conocimiento, cuya relación es 0,690 se acepta dicha relación que es directa, positiva alta, porque el nivel de significancia está en 0,000. Se entiende que ante una mejor organización estratégica se puede lograr un mejor nivel de conocimiento en los docentes de una Universidad Privada. Estos hallazgos se contrastan con el estudio de González & Montoya (2019) en el cual muestran que el 25% tiene conocimiento incipiente, realizan actividades aisladas, del 26% al 50% el conocimiento es regular y del 51% al 71%, es bueno. Se concluye que el adecuado nivel del conocimiento se logra con la intervención articulada de las políticas institucionales y gestión administrativa, la comunicación directa y el intercambio de conocimientos entre los diversos actores Sánchez & Delgado (2020) en sus resultados fue que el 40% determinaron una adecuada práctica de los profesores es fundamental para el éxito educativo, mientras que el 60% argumenta que existe una baja gestión debido al alto nivel de estabilidad del docente, 30% expresa que la gestión educacional y la experiencia del educador están directamente relacionados. Se concluye que la gestión educativa está vinculada a la planeación, estructuración y análisis de procesos. En cuanto a la teoría según Nonaka y Takeuchi, le da importancia a del nivel del conocimiento, las habilidades, destrezas e ideas que poseen los recursos humanos de una organización cuando crean nuevos conocimientos (Calvo, 2018). En resumen, los hallazgos indican que una mejor organización estratégica está relacionada con un nivel de conocimiento más alto en los docentes de una Universidad Privada. Estos resultados respaldan la idea de que una gestión organizativa efectiva puede contribuir significativamente al desarrollo y fortalecimiento del conocimiento entre los docentes universitarios. Además,

resaltan la importancia de una estructura y gestión organizativa sólida en las instituciones educativas para la mejora de la calidad educativa.

En lo que respecta al tercer objetivo específico, se aprecia la aceptación de la relación entre la dirección estratégica y el nivel del conocimiento, la fuerza de la relación es 0.643 es directa, positiva y alta, se acepta dicha relación porque la significancia bilateral es 0,00. Se entiende que ante, una mejor dirección estratégica se puede mejorar el nivel de conocimiento de los docentes de la Universidad en estudio. Este estudio guarda relación con lo que menciona Paz (2020) donde determina que la gestión educativa es el mediador que activa la motivación, apoyo y orientación, para sacar el máximo provecho del desempeño laboral, además se determinó que la motivación a los docentes, satisfacción laboral, y compromiso en la organización, son dimensiones que influyen positivamente sobre los docentes. En conclusión, existe una correspondencia positiva entre las variables. Asimismo, difiere con el estudio de Salinas et al. (2021) determinaron que el 75% de docentes cumple con los objetivos de las asignaturas, el 50% contribuyen a la acreditación y certificación de la calidad educativa, el 5% presenta una estructura organizada en sus asignaturas, y el 10% prepara sus clases. Se concluye que la gestión educacional tiene una correlación negativa con la calidad educativa. El aporte teórico de Farfán & Reyes (2017) describe que la gestión administrativa educativa, lo primero es centralidad en lo pedagógico, que se basa en la noción de que la escuela es una unidad central en la estructuración del sistema educativo, donde se crean aprendizajes para todos los alumnos: reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización. Asimismo, la teoría de la pirámide del conocimiento de Rowley demarca el sendero de cambio, desde los datos puros hasta el saber o conocimiento implícito. La teoría se basa en cuatro factores que ayudarán a llegar al conocimiento: Datos: los recopilados mediante los sistemas de información internos y externos de la entidad. El procedimiento es la conversión de conocimiento explícito (datos estructurados) en conocimiento implícito (sabiduría). El nivel del conocimiento intenta transferir ese conocimiento implícito para extenderlo a toda la institución, transformándolo, en cierta forma, en conocimiento explícito, propagándose de forma rápida (Guzman, 2022). Los hallazgos respaldan la idea de que una mejora en la dirección estratégica de la Universidad puede tener un impacto positivo en el nivel de conocimiento de los docentes. Esto implica que

una gestión estratégica efectiva, que incluya una planificación y ejecución adecuadas de las estrategias educativas, puede contribuir al desarrollo y fortalecimiento del conocimiento en el cuerpo docente. Estos resultados enfatizan la importancia de una dirección estratégica efectiva en el ámbito educativo para promover un entorno propicio para el crecimiento académico y la calidad de la educación.

Finalmente, el cuarto objetivo se evidencia que existe relación entre el control estratégico y el nivel del conocimiento en los docentes de una Universidad Privada, se acepta dicha relación de 0,346, dado que, el valor de la significancia bilateral es 0.034, al ser menor al 0.05 permite aceptar dicha relación. En consecuencia, se puede determinar que ante un mejor control estratégico se puede lograr mejores resultados en el nivel de conocimiento de los docentes de la Universidad investigada. Estos resultados se contrastan con el estudio de Cavero (2022), sus resultados determinaron que la relación entre las variables de la investigación es significativa con 0,860. El aporte teórico de Fernández & Barbón (2018) incluyen visualizar el estado de la educación, desarrollar estrategias y formular acciones para alcanzar las metas y objetivos planteados. También significa usar la planificación como una herramienta gubernamental y de autorregulación para mejorar la capacidad de todos para intervenir de manera significativa. Por su parte Farfán & Reyes (2017) consideran a la gestión educativa estratégica como un modo de entender, ordenar e implementar nuevos sistemas educativos y organizaciones escolares, pero solo si el procesamiento estratégico contextual y transformador de datos es considerado uno de sus fundamentos y solo si precede, orienta y acompaña la actividad pedagógica, enseñanza diaria y trabajo, se convierte en un proceso real que produce decisiones y comunicación concreta. En resumen, estos hallazgos indican que existe una relación entre el control estratégico y el nivel de conocimiento de los docentes en una Universidad Privada. Esto implica que un control estratégico adecuado, que incluya el monitoreo y ajuste de las acciones estratégicas, puede contribuir al desarrollo y fortalecimiento del conocimiento entre los docentes universitarios. La importancia de implementar un control estratégico efectivo en el ámbito educativo para mejorar el nivel de conocimiento de los docentes y promover un entorno propicio para el crecimiento académico.

En lo que respecta al objetivo general, y de acuerdo con el análisis estadístico realizado, mediante la Rho de Spearman, se obtuvo una relación es de 0,601 es una relación directa, positiva y alta, y se acepta la hipótesis alterna porque, el grado de significancia es 0.000. En consecuencia, con el 95% de confianza se logra aceptar dicha relación, ante la mejora de la gestión educativa estratégica se puede mejorar el nivel de conocimiento de los docentes. Estos resultados guardan relación con lo que menciona Meza (2019) logró identificar que existe una relación positiva de $r = .504$ entre las variables de estudio. Por su parte Barbón & Fernández (2018) los autores admiten que la búsqueda de una sociedad del conocimiento se interrelaciona entre el manejo del conocimiento, tecnología e innovación y la planificación estratégica. El aporte teórico de gestión educativa estratégica, la teoría fundamentada en el modelo de gestión pedagógica estratégica se trata de las acciones que realiza la entidad para dirigir su proyecto pedagógico y planear el progreso educativo según una misión y visión definidas, que todos los involucrados comparten. El modelo tiene como acciones: gestión pedagógica, gestión escolar, gestión institucional, y gestión estratégica (Pedrozo et al., 2018). Con respecto a las teorías del conocimiento, se ha considerado, al modelo SECI (Socialización, externalización y justificación, combinación e interiorización) de creación de conocimiento, propuesto por Nonaka y Takeuchi, que fundamenta en la teoría el proceso de transformación del conocimiento que tiene lugar durante su gestión sistemática. En resumen, estos hallazgos resaltan la importancia de mejorar la gestión educativa estratégica para elevar el nivel de conocimiento de los docentes. Al implementar una gestión educativa estratégica efectiva, se promueve un entorno propicio para el desarrollo y fortalecimiento del conocimiento en el cuerpo docente. Estos resultados respaldan la idea de que una mejora en la gestión educativa estratégica tiene un impacto positivo y significativo en la mejora del nivel de conocimiento de los docentes y, por ende, el crecimiento académico de los mismos para la mejor enseñanza a los universitarios.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la gestión educativa estratégica es calificada como regular por el 66% de los participantes, mientras que el 29% la consideran eficiente, solo un 5% de los evaluados la valora como deficiente. La mayoría de los docentes considera regular la gestión educativa que se realiza en una Universidad privada, es necesario hacer mejoras en diversos aspectos de la planificación, organización, dirección y control estratégicos; las dimensiones en su mayoría fueron calificadas como regulares.
2. Se determinó que el nivel de conocimiento el 42% de los docentes reconocen poseer un nivel de conocimiento alto. Por otro lado, el 53% reconoce un nivel de conocimiento regular, en el ámbito de la creación de conocimiento, un sólido 53% lo considera en un rango regular y un significativo 45% lo califica como alto, en la transformación del conocimiento, un importante 68% lo valora como regular, un 26% lo posiciona en un nivel alto, en la aplicación del conocimiento, un destacado 58% lo clasifica en la categoría de regular, mientras que un significativo 29% lo califica como alto.
3. Se concluye con la determinación que existe relación es significativa y positiva (0.601) entre la gestión educativa estratégica y el nivel de conocimiento destaca la importancia de una gestión educativa sólida en el ámbito universitario. Se entiende que una gestión educativa estratégica efectiva establece políticas, estrategias y programas que promueven mejoras en el nivel de conocimientos de los docentes generando crecimiento académico y la calidad educativa de los docentes en una Universidad.
4. Se identificó que existe relación significativa y positiva (0.609) entre la planificación estratégica y el nivel de conocimiento respalda la importancia de una planificación estratégica efectiva en el crecimiento académico de los docentes de una Universidad Privada. Una adecuada planificación estratégica permite establecer metas claras y estrategias educativas para mejorar el nivel de conocimiento, brindando un marco sólido para el desarrollo académico.
5. Se determinó que existe relación significativa y positiva (0.690) entre la organización estratégica y el nivel de conocimiento destaca la necesidad de

una estructura organizativa sólida en una Universidad Privada. Una adecuada organización estratégica de las actividades universitarias y de las actividades de los docentes pueden mejorar el nivel de conocimiento de los docentes.

6. Se determinó que existe relación significativa y positiva (0.643) entre la dirección estratégica y el nivel de conocimiento resalta la importancia del liderazgo estratégico en una Universidad privada. Asimismo, una dirección estratégica sólida establece una visión clara, políticas y estrategias educativas, lo que impulsa el desarrollo del conocimiento de los docentes.
7. Finalmente, se determinó que existe relación significativa y positiva (0.346) entre el control estratégico y el nivel de conocimiento subraya la importancia del seguimiento y evaluación en el ámbito educativo. Un adecuado control estratégico permite identificar áreas de mejora y optimizar el nivel de conocimiento de los docentes en una Universidad Privada, contribuyendo a la calidad educativa.

VII. RECOMENDACIONES

En referencia a la gestión estratégica en el ámbito educativo, se sugiere enfocarse en la identificación de las áreas para realizar un análisis detallado de cada una de estas áreas de la Universidad para desarrollar estrategias que permitan mejorar la gestión educativa en beneficio de los estudiantes.

Respecto al nivel de conocimiento, se sugiere definir un plan integral que aborde cada etapa del proceso educativo, desde la creación hasta la transformación y aplicación del conocimiento, se debe ofrecer oportunidades de capacitación para fortalecer aún más las habilidades docentes.

La recomendación para los docentes, deben de participar activamente en programas de formación continua ofrecidos por la universidad. Estas oportunidades de capacitación y actualización les permitirán mejorar su nivel de conocimiento y desarrollo académico, contribuyendo así a la calidad educativa de la institución.

Por su parte el personal administrativo debe apoyar la implementación y seguimiento de la planificación estratégica para generar un ambiente propicio para el crecimiento académico y la mejora del nivel de conocimiento de los docentes.

Los estudiantes deben aprovechar las ventajas de una organización estratégica sólida en la Universidad participando en actividades y programas académicos planificados estratégicamente, así como en cursos gratuitos, charlas y actividades de orientación acerca de temas relacionado al Derecho.

Se sugiere a los directivos de la universidad deben promover el liderazgo estratégico en todos los niveles de la institución definiendo una visión clara y definir políticas y estrategias educativas, podrán fomentar un ambiente que impulse el desarrollo del conocimiento de los docentes, mediante capacitaciones a nivel nacional e internacional en temas de investigación y publicación de artículos.

Asimismo, los directivos de la Universidad deben de fortalecer los mecanismos de control estratégico en la institución, mediante la evaluación periódica y el seguimiento de las actividades académicas y el cumplimiento de las metas y objetivos permitirán identificar áreas de mejora y optimizar el nivel de conocimiento de los docentes, lo que contribuirá significativamente a elevar la calidad educativa en la universidad privada.

REFERENCIAS

- Aguirre, S., Molina, L., Piñón, L., & Sapién, A. (2021). Hacia una evaluación docente universitaria por competencias. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 12(23). doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1031>
- Al-Yousufi, M. A. (2021). How Can Strategic Leadership Support the 5 Functions of Strategic Management within University Environment? *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19(63), 714 - 725. doi:[10.37394/23207.2022.19.63](https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.63)
- Arellano, G. (2017). *Gestión educativa en centros y entidades de atención a la primera infancia*. Veneuela: Dividendo Voluntario Para la Comunidad A.C.
- Arias, R. M., & Mejia, J. V. (2021). Knowledge management in two universities before and during the COVID-19 effect in Peru. *Technology in Society*, 64. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101479>
- Asbari, M., Purwanto, A., Santoso, T., & Purwanto, A. (2021). Education Management Research Data Analysis: Comparison of Results between Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS, and SPSS for Small Samples. *Jurnal Management Pendidikan*. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i2.1575>
- Balladares, P. (2021). *Modelo de liderazgo para mejorar la gestión educativa del Colegio Manuel Antonio Rivas, Chiclayo*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú). <https://hdl.handle.net/20500.12692/74378>
- Barbón, O. G., & Fernández, J. W. (2018). The role of strategic educational management in knowledge management, science, technology, and innovation in higher education. *Educación Médica*, 19(1), 51-55. doi:<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.12.001>
- Becerra, L., Malca, J., Maygualema, B., & Ramos, S. (2022). Quality of formative assessment for the learning of mathematics in virtuality, institution José Antonio Lizarzaburu. *SciELO Preprints*. doi:<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.3664>
- Bejarano, P. M.; Fernández-Cueva, A.; Centurión-Larrea, Á. J.; Lima, L. I. (2022). School management factors in organizational commitment in an educational network in Peru. *Revista de Ciencias Sociales*. XXVIII (5), 145-157. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471680>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación.

- Bobba, M., Ederer, T., Leon, G., & Ciliotta, C. (2021). Teacher Compensation and Structural Inequality: Evidence from Centralized Teacher School Choice in Peru. *National Bureau Economic Research*. <https://www.nber.org/papers/w29068>
- Bokayev, B. (2020). Distance learning in Kazakhstan: estimating parents' satisfaction of educational quality during the coronavirus. *Taylor & Francis*. doi:<https://doi.org/10.1080/1475939X.2020.1865192>
- Borja, I., Cortez, M., & Carillo, W. (2021). *Estudio sobre la situación actual de la docencia en la educación y formación técnica profesional en Bolivia, Colombia, Ecuador y Venezuela*. UNESCO, publicado en el 2021. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380536>
- Bravo, G., & Espinoza, V. (2019). *Propuesta De Gestión Estratégica Basado En Las Teorías De Peter Senge Y Pilar Pozner Para Mejorar La Deficiente Gestión Educativa Institucional En La I.E N° 10360 Primaria Y Secundaria "San Marcos"- Mocache- Distrito De Olmoslambayeque – 2013*. (Tesis de Maestría, Unviersidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12893/6534>
- Bravo, J. (2018). *Planeamiento estratégico y la gestión educativa en los docentes de la RED 12-2017 Carabayllo*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú) . <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12954>
- Briceo, b., Strand, K., & Marshall, M. (2020). *La gestión del conocimiento: recursos y oportunidades*. BID Mejorando Vidas. Pubicado el 20 de febrero del 2020. <https://blogs.iadb.org/conocimiento-abierto/es/gestion-conocimiento-recursos/>
- Busso, M., & Messina, J. (2020). *La crisis de la desigualdad: América Latina y el Caribe en la encrucijada*. Banco Interamericano de Desarrollo. Publicado en setiembre del 2020. <https://publications.iadb.org/es/la-crisis-de-la-desigualdad-america-latina-y-el-caribe-en-la-encrucijada>
- Caballero, A. (2013). *Metodología integral innovadora para planes y tesis. La metodología de como formularlos*. Lima : CENGAGE Learning.
- Calisto, G., & Bardalez, D. (2022). The CosmoAmautas project for equitable scientific education in Peru. *NatureAstronomy*. 12(3), 170–172 <https://www.nature.com/articles/s41550-022-01605-2>
- Calvo, O. (2018). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 19(1), 140-163. doi:<http://dx.doi.org/10.22267/rtend.181901.91>

- Campi, M. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente de la institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. Guayaquil: Alicia. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51869>
- Carrasco, S. (2016). *Métodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Castro, L. (2020). La política pública de inclusión: utopía de la gestión educativa en Colombia. *Perspectivas de género: feminidades y voces divergentes*, 52(96). doi:<https://doi.org/10.15332/21459169/5295>
- Cavero, D. J. (2022). *Gestión de calidad educativa y valores éticos de los docentes del colegio Monseñor Augusto Vargas Alzamora, Chiclayo 2019*. (Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). <http://hdl.handle.net/20.500.12423/5013>
- Chacon, J., & Rugel, S. (2018). Teorías, Modelos y Sistemas de Gestión de Calidad. *Revista Espacios*, 39(50), 14. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n50/18395014.html>
- Córdova, I. (2015). *El informe de investigación cuantitativa*. Lima: Editorial San Marcos.
- Correa, A., Benjumea, M., & Valencia, A. (2019). La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-27. doi:<http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.1>
- Cueto, S., Sorto, A., & Miranda, A. (2018). Teachers' pedagogical content knowledge and mathematics achievement of students in Peru. *Educational Studies in Mathematics*, 94(2017), 329–345. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10649-016-9735-2>
- Drew, B., Jenkins, J., & Vargas, D. (2020). Complementarities between early educational intervention and later educational quality? A systematic review of the sustaining environments hypothesis. *Developmental Review*, 56. doi:<https://doi.org/10.1016/j.dr.2020.100910>
- Escorcía, J., & Barros, D. (2020). Gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Superior: Caracterización desde una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 83-97. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>
- Farfán, M., & Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Reencuentro*, 28(73), 45-61.

- Fernández, J., & Barbón, O. (2018). Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior. *Educación Médica*, 19(1). doi:DOI: 10.1016/j.edumed.2016.12.001
- Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Revistas Dilemas Contemporaneos*, IX(1), 1-27. doi:https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832
- Fullan M. (2020) Liderar en una cultura de cambio. Editorial Morata.
- García , H. (2021). Análisis del modelo de gestión escolar en instituciones educativas públicas multigrado de San Ignacio, Perú. *Revista Educacion*, 45(2). doi:https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.40537
- García, H. (2021). Análisis del modelo de gestión escolar en instituciones educativas públicas multigrado de San Ignacio, Perú. *Educación*, 45(2), 1-25. doi:https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.40537
- González, C., & Montoya. (2019). Gestión del conocimiento en el marco de la innovación en la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Manizales: Auditoria de conocimiento. *Vniversitas*(139). doi:https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj139.gcmi
- González, E. (2018). *Fundamentos y Teorías sobre Gestión del conocimiento*. https://virtual.ucundinamarca.edu.co/udecvirtual/documentacion/esp_GSIG/gestion_del_conocimiento/fundamentos_y_teorias.pdf
- Gonzales, K., & Blazar, R. (2020). Structural and process quality features in Peruvian early childhood education settings. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 67. doi:https://doi.org/10.1016/j.appdev.2019.101105
- González, N., Nuñez, M., Beltrán, A., & Wendland, T. (2018). Análisis Empírico Del Modelo Seci Sobre Gestión Del Conocimiento En Empresas Del Norte De México. *Revista de humanidades y ciencias sociales* , 5(4). <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/692>
- Guzman, M. (2022). La pirámide informacional y el derecho al olvido digital. *Revista UNIANDES Episteme*, 9(2), 244-263 doi:https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8477232
- Hernandez, E. (2021). *Estrategia metodológica para la educación de posgrado desde la gestión del conocimiento*. (Tesis doctoral, Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique Jose Verona, La Habana, Cuba). <https://repositorio.uci.cu/jspui/handle/123456789/10151>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (5ª.ed)*. Mexico: Cengage Learning, Editores.
- Humbeca, H. (2020). Análisis del modelo de gestión escolar en instituciones educativas públicas multigrado de San Ignacio, Perú. *Revista de educación*, 45(2), 123-138. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.40537>
- Koontz, H.; Weihrich, H.; Cannice, M. (2016) . *Administracion una Perspectiva Global, empresarial y de innovación*. Mcgraw -Hill
- Laureano, Carol Diana; León, Rosario; Javier, Alex Paul. (2015). *El autoaprendizaje y su relación con el desarrollo de la comprensión lectora en el idioma inglés en los estudiantes del programa de inmersión del centro de idiomas de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, La Molina, 2013*. (Tesis de título, Universidad Enrique Guzman Y Valle, Lima, Perú). <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1132>
- Martins, J., Branco, F., & Goncalvez, R. (2019). Assessing the success behind the use of education management information systems in higher education. *Telematics and Informaticst*, 38 (2019), 182-193. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tele.2018.10.001>
- Meza, L. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú). <http://hdl.handle.net/20500.12840/2235>
- Mescua, A., C.; Vega, C. S.; Carpio, J. (2022). Citizenship Education in Higher Education as a Support for Democracy and Educational Quality. *Revista de Teoría y Práctica de la Educación Superior*. 22 (18).1-5 <https://doi.org/10.33423/jhetp.v22i18.5700>
- Montero, C., & Sibli, M. (2021). Multigrade teaching in Peru, Sri Lanka and Vietnam: an overview. *International Journal of Educational Development*, 21(6), 499-520. doi:[https://doi.org/10.1016/S0738-0593\(01\)00013-X](https://doi.org/10.1016/S0738-0593(01)00013-X)
- Montoya, L., Arenas, D., & Lorenzo, S. (2018). *Gestión social del conocimiento y análisis prospectivo de su incidencia en la Universidad Contemporánea, Medisan*, 22(4), 1-11. <https://n9.cl/ut3xj>
- Murniati, Ar, Usman, Nasir, & Tabrani, Z. (2018). Inclusive Education Management in State Primary Schools in Banda Aceh. *Advanced Science Letters*, 24(11), 8313-8317. doi:<https://doi.org/10.1166/asl.2018.12549>
- Niño, V. M. (2019). *Metodología de la investigación diseño y ejecución*. Bogotá: Ediciones de la U.

- Nurabadi, A. (2018). Proceedings of the 3rd International Conference on Educational Management and Administration (Coema 2018). *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* <https://dx.doi.org/10.2991/coema-18.2018.33>
- Nurzannah, N. (2019). Implementation Of Integrated Quality Management In The Islamic Education System. *International Seminar of Islamic Studies*, 1(2019). <https://n9.cl/2mvwm>
- Organización Internacional de Trabajo. (2018). Docentes y formadores en un mundo cambiante la necesidad de sistemas de formación docente de alta calidad. *International Labour Organization*. <https://www.oitcinterfor.org/en/node/7417>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. *Tendencias 2020*. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/lang--es/index.htm>
- Paz, T. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y Educación*, 1(4). doi:<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202021>
- Pedroso-Conedo, Z., Fernández, P., & Raspa-D´Inzeo, G. (2018). Características del modelo de gestión educativa estratégica en instituciones públicas. *Praxis*, 14(2), 125-133. doi:<http://dx.doi.org/10.21676/23897856.2666>
- Pedrozo, Z., Fernandez, P., & Raspa, G. (2018). Características del modelo de Gestion educativa estrategica en Instituciones Publicas . *Praxis* , 14(2). doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.21676/23897856.266>
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Dialnet*, 7-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389>
- Rehaf, & Madani. (2019). Analysis of Educational Quality, a Goal of Education for All Policy, Higher Education Studies, 9(1), 100-109. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1203706>
- Rivera, j., Díaz, R., Romani, Ú., & Chambi, N. (2022). The educational leader and collaborative online training in a school in puno, Perú. *SciELO Preprints* . doi:<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4070>
- Rodríguez, J. (2018). La relación de la toma de decisiones y la gestión educativa en docentes gestores de la universidad. *Innova Research Journal* . doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.758>

- Rosas, M. (2021). *Gestión educativa y calidad educativa en la institución educativa N° 1237 Ate, 2021*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67516>
- Ruiter, M., & Honingh, M. (2020). Are school boards and educational quality related? Results of an international literature review. *Taylor & Francis, 72(2)*, 157-172. doi:<https://doi.org/10.1080/00131911.2018.1487387>
- Salinas, E., Edgardo, P., & Solis, Y. (2021). Gestión pedagógica y calidad educativa en una universidad pública del Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. <https://n9.cl/2ar5u>
- Sánchez, F. (2019). *Tesis desarrollo metodológico de la investigación*. Arequipa : Normas Jurídicas Ediciones.
- Sanchez, J., & Pinargote, E. (2010). Modelos de gestión de la calidad para organizaciones educativas. *Revista científica yachasun, 4(7)*. doi:<https://doi.org/10.46296/yc.v4i7.0041>
- Sánchez, M., & Delgado, J. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2)*, 1819-1838. <https://n9.cl/jd233>
- Sotomayor, N. (2020). Planificación curricular docente y la calidad educativa de la Unidad Educativa Salitre, Guayaquil, 2020. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47413>
- UNESCO. (2019). Enfoque generación de conocimiento. *Eduteka*. <https://eduteka.icesi.edu.co/modulos/11/342/1050/1>
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Lima: San Marcos.
- Vega, C., Sánchez, M., & Rosano, G. A. (2021). Competencias docentes, una innovación en ambientes virtuales de aprendizaje en educación superior. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 13(2), 6-21. <https://n9.cl/stgyw>
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educacion, 1(2)*, 1-11. <https://n9.cl/m2h83>
- Venegas, C. (2021). Pensamiento del profesorado chileno acerca de la carrera docente: Evidencias 2011-2019. *Calidad en la educación, 55(1)*.1-37. doi:<http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n55.1010>
- Villavicencio, M. (2020). Gestión educativa y el proceso de enseñanza docente de la Unidad Educativa 21 de Julio de San Jacinto -Ecuador, 2020. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú). <https://n9.cl/j95tis>

Wang, J. (2019). Connecting rural schools to quality education: Rural teachers' use of digital educational resources. *Computers in Human Behavior*,101(1), 68-76. doi:<https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.07.009>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable gestión educativa estratégica

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión educativa estratégica	Fullan (2020) define la gestión educativa estratégica se refiere a un proceso de cambio planificado y proactivo que busca mejorar el rendimiento de la escuela y la calidad de la educación mediante la identificación y el logro de objetivos claros y el desarrollo de capacidades de liderazgo y gestión en todos los niveles de la organización educativa	Es un conjunto de actividades que permite definir las acciones que se tomarán en busca de lograr los objetivos educativos, se considera la recolección de información mediante preguntas de acuerdo con los indicadores, para medir las dimensiones y la variable.	Planificación estratégica Organización estratégica Dirección estratégica Control estratégico	Nivel de planificación Diagnóstico situacional Objetivos estratégicos Metas Planes estratégicos Administración estratégica Visión Misión Objetivos definidos Valores Organigrama Comunicación estratégica Procesos administrativos Planes de capacitación Estrategias definidas Comportamiento y aptitudes Liderazgo Trabajo en equipo Control de procesos Estrategias de control Control interno Plan de monitoreo Evaluación de desempeño Presupuesto de gastos Control financiero Conocimiento explícito <u>Interiorización del conocimiento</u>	Escala ordinal

Tabla 8

Operacionalización de la variable nivel del conocimiento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Nivel del conocimiento</p> <p>Para Escorcía & Barros (2020) manifiestan que la gestión de conocimientos ayuda a las instituciones obtener información importante y compartirla con el personal de éstas. Asimismo, permite lograr la optimización en el trabajo al contar con una distribución inteligente de las actividades logrando eficiencia al involucrar metodologías, estrategias que ayudan al equipo docente a contar con responsabilidades para cumplir con su trabajo.</p>	<p>Se medirá mediante las tres dimensiones, con sus respectivos indicadores, de los cuales se plantean las preguntas de investigación para recoger la información de las unidades de estudio.</p>	<p>Creación del conocimiento</p> <p>Búsqueda de información Estrategias metodológicas Organización de información Búsqueda de información Creación de conocimientos Nivel de capacitación</p>	<p>Escala ordinal</p>
	<p>Transformación del conocimiento</p>	<p>Realizo trabajos de investigación Equipos de investigación Objetivos académicos Trabajo en equipo Prácticas pedagógicas Transferencia de información Intercambio de conocimientos Comparto su experiencia Información científica Búsqueda de información Producción de artículos</p>	
	<p>Aplicación del conocimiento</p>	<p>Políticas de la Universidad Planificación y preparación de clases Conocimientos teóricos y prácticos Mejora de los aprendizajes Desarrollo del silabo Capacitación especializada</p>	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Gestión educativa estratégica

Estimado Sr(a): Docentes de la Universidad Cesar Vallejo, pido su apoyo con la respuesta del presente cuestionario que permitirá recoger información de la gestión educativa estratégica. Hacemos de su conocimiento que la recolección de datos será totalmente anónima, el uso de la información será solo para esta investigación. Agradezco su participación.

Instrucciones: Marque con aspa (x) en el casillero que usted crea conveniente según las alternativas planteadas

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensión		Preguntas	1	2	3	4	5
Planeación estratégica	1	Existe adecuada planeación estratégica en esta Universidad Privada					
	2	Se realiza un diagnóstico situacional (a nivel de estudiantes, docentes, infraestructura, directivos) para la toma de decisiones					
	3	Los objetivos estratégicos están orientados para la mejora de calidad educativa					
	4	Se han definido metas preestablecidas en función a los intereses de la formación de profesionales competitivos en esta Universidad.					
	5	Los objetivos se ajustan a la realidad y necesidad de esta sede Universitaria					
	6	Se diseñan planes estratégicos a nivel local para esta sede Universitaria					
	7	La administración que se aplica en esta Universidad es estratégica					
	8	Se cuenta con profesionales bien capacitados para el desarrollo de la administración estratégica para el logro de objetivos institucionales.					
	9	Se administra de manera eficiente los recursos financieros en esta Universidad privada.					
Organización estratégica	10	Conoce la misión de la Universidad que usted labora					
	11	Conoce la visión de la Universidad que usted labora					
	12	Están claramente definidos los objetivos de esta Universidad Privada					
	13	Conoce los valores de la Universidad Privada					
	14	Se cuenta con un organigrama actualizado					

	15	Según el organigrama definido, le permite conocer las demás áreas para una mejor coordinación.						
	16	Está definido formalmente el área de gestión administrativa.						
	17	La comunicación es amena entre colegas y directivos de la Universidad						
	18	Existe una buena comunicación y orientación para los estudiantes por parte del área administrativa.						
Dirección estratégica	19	Es evaluado los procesos administrativos, académicos y de atención en esta Universidad.						
	20	Existe un control adecuado de las actividades laborales del docente.						
	21	Existe planes de capacitación para el personal administrativo y docentes.						
	22	Se cuentan con planes de capacitación complementarias en habilidades blandas para los estudiantes.						
	23	Se cuenta con estrategias definidas que se trabajan para lograr los objetivos estratégicos.						
	24	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de docentes en el ambiente de trabajo.						
	25	Considera que existe que la gestión estratégica de esta Universidad está bien liderada.						
	26	Existe convenios estratégicamente para potenciar la calidad del estudiante.						
	27	Se busca el trabajo en equipo con docentes de diversas áreas para lograr mejores resultados en enseñanza del estudiante universitario.						
Control estratégico	28	Se tiene un plan definido de control de los procesos estratégicos, operativos y funcionales						
	29	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educacionales.						
	30	Existen sistemas de control interno en todas las áreas de trabajo.						
	31	Existe un plan de análisis y correcciones de planes para lograr los objetivos organizacionales.						
	32	Existe un plan de monitoreo al desarrollo de actividades a cada docente.						
	33	Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.						
	34	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año.						
	35	Existen medidas de control financiero en esta Universidad.						
	36	Los docentes, son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño.						

Cuestionario de gestión de conocimiento

Estimado Sr(a): Docentes de la Universidad Cesar Vallejo, pido su apoyo con la respuesta del presente cuestionario que permitirá recoger información del nivel del conocimiento. Hacemos de su conocimiento que la recolección de datos será totalmente anónima, el uso de la información será solo para esta investigación. Agradezco su participación.

Instrucciones: Marque con aspa (x) en el casillero que usted crea conveniente según las alternativas planteadas

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensión		Preguntas	1	2	3	4	5
Creación del conocimiento	1	Usted hace uso de medios de información dentro y fuera de la Universidad, como biblioteca institucional, virtual e internet.					
	2	Creo estrategias metodológicas y didácticas que favorezca mi práctica pedagógica en el aula					
	3	Organizo mi información para que pueda usarlo con facilidad en mi labor docente.					
	4	Busco información que me permita reflexionar e implementar estrategias para el aprendizaje.					
	5	Creo nuevos conocimientos, los organizo e íntegro en alguna base de información.					
	6	Me capacito de manera constante con mis recursos económicos para ser un profesional competitivo.					
	7	Estoy en constante capacitación como maestría, diplomados para mejorar mis conocimientos.					
	8	Desarrollo trabajos de investigación como artículos de revisión, científicos como contribución al conocimiento					
	9	Formo parte de equipos de investigación en las áreas que imparto clases.					
Transformación del conocimiento	10	Trabajo en base a los objetivos organizacionales de mi institución.					
	11	Fomento el trabajo en equipo fortaleciendo la labor pedagógica.					

	12	Comparto mis mejores prácticas pedagógicas con el resto de la institución.					
	13	Realizo transferencia de información entre docentes, promoviendo el interaprendizaje constante.					
	14	Intercambio conocimientos, ya sean estrategias, ideas, propuestas con mis colegas.					
	15	Comparto experiencias pedagógicas cuando trabajo en equipo.					
	16	Utilizo el correo electrónico, plataformas virtuales para transferir información en la mejora del conocimiento del docente.					
	17	En base a mi experiencia comparto páginas, repositorios de artículos, tesis para el aprendizaje de colegas docentes en su práctica pedagógica.					
	18	Utilizo información de revistas científicas, libros, videos de reconocidos profesionales para el desarrollo de mi clase.					
Aplicación del conocimiento	19	Desarrollo estrategias de búsqueda de información científica para la realización de trabajos universitarios.					
	20	He logrado la producción de artículos científicos que me permite mostrar mis conocimientos					
	21	Se trabaja de manera coordinada de acuerdo a las políticas de la Universidad					
	22	Aplico de manera práctica los conocimientos compartidos en mi práctica docente.					
	23	Planifico y preparo mis clases con ayuda de la tecnología, brindo información complementaria					
	24	Comparto mis conocimientos teóricos y prácticos acorde al tema desarrollado.					
	25	Organizo grupos de estudiantes para que compartan conocimientos y mejoren sus aprendizajes.					
	26	Aplico mis conocimientos de acuerdo a la curricular y el silabo ofrecido en el curso					
	27	Recibo capacitación especializada por parte de la Universiada para mejorar mis estrategias de enseñanza.					

Anexo 3: Modelo de consentimiento informado

Título de la investigación: Gestión educativa estratégica y nivel del conocimiento en docentes de una universidad privada de Huaraz, 2023

Investigadora: Aranda Rosales, Mercedes Candelaria

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión educativa estratégica y nivel del conocimiento en docentes de una universidad privada de Huaraz, 2023”,

cuyo objetivo es: Determinar la relación de la gestión educativa estratégica y el nivel del conocimiento en los docentes de una Universidad Privada de Huaraz, 2023.

Esta investigación desarrollada por estudiantes del programa académico de maestría en Docencia universitaria, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

La investigación busca conocer la problemática del nivel de conocimiento de los docentes que se imparten clases en la carrera de derechos, conllevando a enriquecer los conocimientos existentes de la gestión educativa estratégica y del nivel de conocimiento, en tal sentido, se conceptualiza como el conjunto de acciones, estrategias y planes que desarrolla una institución

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizó una encuesta donde se recogerá información sobre ítems de la investigación titulada: “Gestión educativa estratégica y nivel del conocimiento en docentes de una universidad privada de Huaraz, 2023”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizó en el ambiente de la universidad de César Vallejo. Las respuestas del cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas

Anexo 4. Validación por juicio de expertos



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento "Gestión educativa estratégica y nivel del conocimiento en docentes de una universidad privada de Huaraz, 2023". La evaluación del Instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Gladys Virginia Cerna Quipe		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Educación		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Ninguno		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión estratégica educativa
Autora:	Aranda Rosales, Mercedes Candelaria
Procedencia:	Huaraz
Administración:	Aplicación directa
Tiempo de aplicación:	12 minutos
Ámbito de aplicación:	En la entidad que se desarrolla la Investigación
Significación:	La escala está compuesta por cuatro (4) dimensiones: planificación estratégica, organización estratégica, dirección estratégica, y control estratégico; y trece (13) indicadores en total. El objetivo es evaluar la gestión estratégica educativa de una casa superior de estudios.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable	Gestión estratégica educativa	Para Castro (2020) la gestión estratégica de la educación consiste en un conjunto de actividades teórico-prácticas que se integran sinérgicamente al sistema educativo para lograr sus fines. Actualmente, el liderazgo educativo consta de tres elementos organizativos básicos: la reflexión, la toma de decisiones y el liderazgo

5. Presentación de Instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable **Gestión estratégica educativa** elaborado por Aranda Rosales, Mercedes Candelaria en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión estratégica educativa.

- Primera dimensión: (Planificación estratégica)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la efectividad de la planificación estratégica de la universidad).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación estratégica	Objetivos	¿Se realiza un diagnóstico situacional (a nivel de estudiantes, docentes, infraestructura, directivos) para la toma de decisiones?	4	4	4	
		¿Los objetivos estratégicos están orientados para la mejora de calidad educativa?	4	4	4	
		¿Los objetivos se ajustan a la realidad y necesidad de esta sede Universitaria?	4	4	4	
	Diseño empresarial	¿Existe adecuada planeación estratégica en esta Universidad Privada?	4	4	4	
		¿Se diseñan planes estratégicos a nivel local para esta sede Universitaria?	4	4	4	
	Administración	¿La administración que se aplica en esta Universidad es estratégica?	4	4	4	
Implementación	¿Se cuenta con profesionales bien capacitados para el desarrollo de la administración estratégica para el logro de objetivos institucionales?	4	4	4		
	¿Se administra de manera eficiente los recursos financieros en esta Universidad privada?	4	4	4		

- Segunda dimensión: (Organización estratégica)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la efectividad de la organización estratégica de la universidad mediante los indicadores de misión, visión y comunicación).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización estratégica	Visión	¿Conoce la misión de la Universidad que usted labora?	4	4	4	
		¿Conoce los valores de la Universidad Privada?	4	4	4	
		¿Se cuenta con un organigrama actualizado?	4	4	4	
		¿Según el organigrama definido, le permite conocer las demás áreas para una mejor coordinación?	4	4	4	
	Misión	¿Conoce la visión de la Universidad que usted labora?	4	4	4	
		¿Están claramente definidos los objetivos de esta Universidad Privada?				

Comunicación	¿Está definido formalmente el área de gestión administrativa?	4	4	4	
	¿La comunicación es amena entre colegas y directivos de la Universidad?	4	4	4	
	¿Existe una buena comunicación y orientación para los estudiantes por parte del área administrativa?	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Dirección estratégica)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la eficacia de la dirección estratégica).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección estratégica	Evaluación	¿Es evaluado los procesos administrativos, académicos y de atención en esta Universidad?	4	4	4	
		¿Existe un control adecuado de las actividades laborales del docente?	4	4	4	
		¿Existe planes de capacitación para el personal administrativo y docentes?	4	4	4	
	Comportamiento y actitudes	¿Existen problemas de comportamiento y aptitudes de docentes en el ambiente de trabajo?	4	4	4	
		¿Existe convenios estratégicamente para potenciar la calidad del estudiante?	4	4	4	
	Liderazgo	¿Se cuentan con planes de capacitación complementarias en habilidades blandas para los estudiantes?	4	4	4	
		¿Se cuenta con estrategias definidas que se trabajan para lograr los objetivos estratégicos?	4	4	4	
		¿Considera que existe que la gestión estratégica de esta Universidad está bien liderada?	4	4	4	
		¿Se busca el trabajo en equipo con docentes de diversas áreas para lograr mejores resultados en enseñanza del estudiante universitario?	4	4	4	

44

- Cuarta dimensión: (Control estratégico)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la efectividad y el impacto del control estratégico).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control estratégico	Estrategias y sistemas de control	¿Se tiene un plan definido de control de los procesos estratégicos, operativos y funcionales?	4	4	4	
		¿Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educacionales?	4	4	4	
		¿Existen sistemas de control interno en todas las áreas de trabajo?	4	4	4	
	Monitoreo	¿Existe un plan de análisis y correcciones de planes para lograr los objetivos organizacionales?	4	4	4	
		¿Existe un plan de monitoreo al desarrollo de actividades a cada docente?	4	4	4	
		¿Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año?	4	4	4	
	Evaluación y reconocimiento laboral	¿Existe evaluación periódica de su desempeño laboral?	4	4	4	
		¿Existen medidas de control financiero en esta Universidad?	4	4	4	
		¿Los docentes, son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 18081884

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaesoclos.com/cited/2017/cited/2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento "Gestión educativa estratégica y nivel del conocimiento en docentes de una universidad privada de Huaraz, 2023". La evaluación del Instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Gladys Virginia Cerna Quispe	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Ninguno	

2. **Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión estratégica educativa
Autora:	Aranda Rosales, Mercedes Candelaria
Procedencia:	Huaraz
Administración:	Aplicación directa
Tiempo de aplicación:	12 minutos
Ámbito de aplicación:	En la entidad que se desarrolla la Investigación
Significación:	La escala está compuesta por cuatro (4) dimensiones: planificación estratégica, organización estratégica, dirección estratégica, y control estratégico; y trece (13) indicadores en total. El objetivo es evaluar la gestión estratégica educativa de una casa superior de estudios.

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable	Gestión estratégica educativa	Para Castro (2020) la gestión estratégica de la educación consiste en un conjunto de actividades teórico-prácticas que se integran sinérgicamente al sistema educativo para lograr sus fines. Actualmente, el liderazgo educativo consta de tres elementos organizativos básicos: la reflexión, la toma de decisiones y el liderazgo

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable **Gestión estratégica educativa** elaborado por Aranda Rosales, Mercedes Candelaria en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión estratégica educativa.

- Primera dimensión: (Planificación estratégica)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la efectividad de la planificación estratégica de la universidad).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación estratégica	Objetivos	¿Se realiza un diagnóstico situacional (a nivel de estudiantes, docentes, infraestructura, directivos) para la toma de decisiones?	4	4	4	
		¿Los objetivos estratégicos están orientados para la mejora de calidad educativa?	4	4	4	
		¿Los objetivos se ajustan a la realidad y necesidad de esta sede Universitaria?	4	4	4	
	Diseño empresarial	¿Existe adecuada planeación estratégica en esta Universidad Privada?	4	4	4	
		¿Se diseñan planes estratégicos a nivel local para esta sede Universitaria?	4	4	4	
	Administración	¿La administración que se aplica en esta Universidad es estratégica?	4	4	4	
		¿Se cuenta con profesionales bien capacitados para el desarrollo de la administración estratégica para el logro de objetivos institucionales?	4	4	4	
	Implementación	¿Se administra de manera eficiente los recursos financieros en esta Universidad privada?	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Organización estratégica)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la efectividad de la organización estratégica de la universidad mediante los indicadores de misión, visión y comunicación).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización estratégica	Visión	¿Conoce la misión de la Universidad que usted labora?	4	4	4	
		¿Conoce los valores de la Universidad Privada?	4	4	4	
		¿Se cuenta con un organigrama actualizado?	4	4	4	
		¿Según el organigrama definido, le permite conocer las demás áreas para una mejor coordinación?	4	4	4	
	Misión	¿Conoce la visión de la Universidad que usted labora?	4	4	4	
		¿Están claramente definidos los objetivos de esta Universidad Privada?				

Comunicación	¿Está definido formalmente el área de gestión administrativa?	4	4	4	
	¿La comunicación es amena entre colegas y directivos de la Universidad?	4	4	4	
	¿Existe una buena comunicación y orientación para los estudiantes por parte del área administrativa?	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Dirección estratégica)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la eficacia de la dirección estratégica).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección estratégica	Evaluación	¿Es evaluado los procesos administrativos, académicos y de atención en esta Universidad?	4	4	4	
		¿Existe un control adecuado de las actividades laborales del docente?	4	4	4	
		¿Existe planes de capacitación para el personal administrativo y docentes?	4	4	4	
	Comportamiento y actitudes	¿Existen problemas de comportamiento y aptitudes de docentes en el ambiente de trabajo?	4	4	4	
		¿Existe convenios estratégicamente para potenciar la calidad del estudiante?	4	4	4	
	Liderazgo	¿Se cuentan con planes de capacitación complementarias en habilidades blandas para los estudiantes?	4	4	4	
		¿Se cuenta con estrategias definidas que se trabajan para lograr los objetivos estratégicos?	4	4	4	
		¿Considera que existe que la gestión estratégica de esta Universidad está bien liderada?	4	4	4	
		¿Se busca el trabajo en equipo con docentes de diversas áreas para lograr mejores resultados en enseñanza del estudiante universitario?	4	4	4	

44

- Cuarta dimensión: (Control estratégico)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la efectividad y el impacto del control estratégico).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control estratégico	Estrategias y sistemas de control	¿Se tiene un plan definido de control de los procesos estratégicos, operativos y funcionales?	4	4	4	
		¿Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educacionales?	4	4	4	
		¿Existen sistemas de control interno en todas las áreas de trabajo?	4	4	4	
	Monitoreo	¿Existe un plan de análisis y correcciones de planes para lograr los objetivos organizacionales?	4	4	4	
		¿Existe un plan de monitoreo al desarrollo de actividades a cada docente?	4	4	4	
		¿Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año?	4	4	4	
	Evaluación y reconocimiento laboral	¿Existe evaluación periódica de su desempeño laboral?	4	4	4	
		¿Existen medidas de control financiero en esta Universidad?	4	4	4	
		¿Los docentes, son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 18081884

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1998) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revisiaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento "Gestión educativa estratégica y nivel del conocimiento en docentes de una universidad privada de Huaraz, 2023". La evaluación del Instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Gladys Virginia Cerna Quispe	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación	
Institución donde labora:	Centro educativo de Morropo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Ninguno	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión estratégica educativa
Autora:	Aranda Rosales, Mercedes Candelaria
Procedencia:	Huaraz
Administración:	Aplicación directa
Tiempo de aplicación:	12 minutos
Ámbito de aplicación:	En la entidad que se desarrolla la Investigación
Significación:	La escala está compuesta por cuatro (4) dimensiones: planificación estratégica, organización estratégica, dirección estratégica, y control estratégico; y trece (13) indicadores en total. El objetivo es evaluar la gestión estratégica educativa de una casa superior de estudios.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable	Gestión estratégica educativa	Para Castro (2020) la gestión estratégica de la educación consiste en un conjunto de actividades teórico-prácticas que se integran sinérgicamente al sistema educativo para lograr sus fines. Actualmente, el liderazgo educativo consta de tres elementos organizativos básicos: la reflexión, la toma de decisiones y el liderazgo

5. **Presentación de Instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable **Gestión estratégica educativa** elaborado por Aranda Rosales, Mercedes Candelaria en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión estratégica educativa.

- Primera dimensión: (Planificación estratégica)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la efectividad de la planificación estratégica de la universidad).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación estratégica	Objetivos	¿Se realiza un diagnóstico situacional (a nivel de estudiantes, docentes, infraestructura, directivos) para la toma de decisiones?	4	4	4	
		¿Los objetivos estratégicos están orientados para la mejora de calidad educativa?	4	4	4	
		¿Los objetivos se ajustan a la realidad y necesidad de esta sede Universitaria?	4	4	4	
	Diseño empresarial	¿Existe adecuada planeación estratégica en esta Universidad Privada?	4	4	4	
		¿Se diseñan planes estratégicos a nivel local para esta sede Universitaria?	4	4	4	
	Administración	¿La administración que se aplica en esta Universidad es estratégica?	4	4	4	
		¿Se cuenta con profesionales bien capacitados para el desarrollo de la administración estratégica para el logro de objetivos institucionales?	4	4	4	
	Implementación	¿Se administra de manera eficiente los recursos financieros en esta Universidad privada?	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Organización estratégica)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la efectividad de la organización estratégica de la universidad mediante los indicadores de misión, visión y comunicación).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización estratégica	Visión	¿Conoce la misión de la Universidad que usted labora?	4	4	4	
		¿Conoce los valores de la Universidad Privada?	4	4	4	
		¿Se cuenta con un organigrama actualizado?	4	4	4	
		¿Según el organigrama definido, le permite conocer las demás áreas para una mejor coordinación?	4	4	4	
	Misión	¿Conoce la visión de la Universidad que usted labora? ¿Están claramente definidos los objetivos de esta Universidad Privada?	4	4	4	

Comunicación	¿Está definido formalmente el área de gestión administrativa?	4	4	4	
	¿La comunicación es amena entre colegas y directivos de la Universidad?	4	4	4	
	¿Existe una buena comunicación y orientación para los estudiantes por parte del área administrativa?	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Dirección estratégica)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la eficacia de la dirección estratégica).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirección estratégica	Evaluación	¿Es evaluado los procesos administrativos, académicos y de atención en esta Universidad?	4	4	4	
		¿Existe un control adecuado de las actividades laborales del docente?	4	4	4	
		¿Existe planes de capacitación para el personal administrativo y docentes?	4	4	4	
	Comportamiento y actitudes	¿Existen problemas de comportamiento y aptitudes de docentes en el ambiente de trabajo?	4	4	4	
		¿Existe convenios estratégicamente para potenciar la calidad del estudiante?	4	4	4	
	Liderazgo	¿Se cuentan con planes de capacitación complementarias en habilidades blandas para los estudiantes?	4	4	4	
		¿Se cuenta con estrategias definidas que se trabajan para lograr los objetivos estratégicos?	4	4	4	
		¿Considera que existe que la gestión estratégica de esta Universidad está bien liderada?	4	4	4	
		¿Se busca el trabajo en equipo con docentes de diversas áreas para lograr mejores resultados en enseñanza del estudiante universitario?	4	4	4	

44

- Cuarta dimensión: (Control estratégico)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la efectividad y el impacto del control estratégico).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control estratégico	Estrategias y sistemas de control	¿Se tiene un plan definido de control de los procesos estratégicos, operativos y funcionales?	4	4	4	
		¿Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educacionales?	4	4	4	
		¿Existen sistemas de control interno en todas las áreas de trabajo?	4	4	4	
	Monitoreo	¿Existe un plan de análisis y correcciones de planes para lograr los objetivos organizacionales?	4	4	4	
		¿Existe un plan de monitoreo al desarrollo de actividades a cada docente?	4	4	4	
		¿Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año?	4	4	4	
		¿Existe evaluación periódica de su desempeño laboral?	4	4	4	
	Evaluación y reconocimiento laboral	¿Existen medidas de control financiero en esta Universidad?	4	4	4	
		¿Los docentes, son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 27295263

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

NIVEL DEL CONOCIMIENTO



Respetado Juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento "Gestión educativa estratégica y nivel del conocimiento en docentes de una universidad privada de Huaraz, 2023". La evaluación del Instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social ()
	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de nivel del conocimiento
Autora:	Aranda Rosales, Mercedes Candelaria
Procedencia:	Huaraz
Administración:	Aplicación directa
Tiempo de aplicación:	12 minutos
Ambito de aplicación:	En la entidad que se desarrolla la investigación
Significación:	La escala está compuesta por tres (3) dimensiones: creación del conocimiento, transformación del conocimiento, y aplicación del conocimiento; y nueve (9) indicadores en total. El objetivo es evaluar la gestión de conocimiento de los docentes de una casa superior de estudios.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensión)	Definición
Variable	Nivel del conocimiento	Para Escorcia & Barros (2020) manifiestan que la gestión de conocimientos ayuda a las instituciones obtener información importante y compartirla con el personal de éstas. Asimismo, permite lograr la optimización en el trabajo al contar con una distribución inteligente de las actividades logrando eficiencia al involucrar metodologías, estrategias que ayudan al equipo docente a contar con responsabilidades para cumplir con su trabajo.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable **Nivel de conocimiento** elaborado por Aranda Rosales, Mercedes Candelaria en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Nivel de conocimiento

- Primera dimensión: (Creación del conocimiento)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la efectividad de la gestión de conocimientos de los profesores en la universidad, mediante la exploración, exteriorización, y compartir el conocimiento).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creación del conocimiento	Exploración del conocimiento	¿Usted hace uso de medios de información dentro y fuera de la Universidad, como biblioteca institucional, virtual e internet?	4	4	4	
		¿Creo estrategias metodológicas y didácticas que favorezca mi práctica pedagógica en el aula?	4	4	4	
		¿Organizo mi información para que pueda usarlo con facilidad en mi labor docente?	4	4	4	
	Exteriorización del conocimiento	¿Busco información que me permita reflexionar e implementar estrategias para el aprendizaje?	4	4	4	
		¿Creo nuevos conocimientos, los organizo e integro en alguna base de información?	4	4	4	
		¿Me capacito de manera constante con mis recursos económicos para ser un profesional competitivo?	4	4	4	
	Compartir el conocimiento	¿Estoy en constante capacitación como maestría, diplomados para mejorar mis conocimientos?	4	4	4	
		¿Desarrollo trabajos de investigación como artículos de revisión, científicos como contribución al conocimiento?	4	4	4	
		¿Formo parte de equipos de investigación en las áreas que imparto clases?	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Transformación del conocimiento)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la efectividad de la transformación del conocimiento)

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Transformación del conocimiento	Interaprendizaje	¿Trabajo en base a los objetivos organizacionales de mi institución?	4	4	4	
		¿Fomento el trabajo en equipo fortaleciendo la labor pedagógica?	4	4	4	
		¿Comparto mis mejores prácticas pedagógicas con el resto de la institución?	4	4	4	
	Transferir	¿Realizo transferencia de información entre docentes.	4	4	4	

Compartir conocimientos por medios electrónicos	conocimientos	promoviendo el interaprendizaje constante?				
		¿Intercambio conocimientos, ya sean estrategias, ideas, propuestas con mis colegas?	4	4	4	
		¿Comparto experiencias pedagógicas cuando trabajo en equipo?	4	4	4	
	Compartir conocimientos por medios electrónicos	¿Utilizo el correo electrónico, plataformas virtuales para transferir información en la mejora del conocimiento del docente?	4	4	4	
		¿En base a mi experiencia comparto páginas, repositorios de artículos, tesis para el aprendizaje de colegas docentes en su práctica pedagógica?	4	4	4	
		¿Utilizo información de revistas científicas, libros, videos de reconocidos profesionales para el desarrollo de mi clase?	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Aplicación del conocimiento)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el grado de aplicación efectiva del conocimiento de los profesores en la práctica docente).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplicación del conocimiento	Necesidades de información	¿Desarrollo estrategias de búsqueda de información científica para la realización de trabajos universitarios?	4	4	4	
		¿He logrado la producción de artículos científicos que me permite mostrar mis conocimientos?	4	4	4	
		¿Se trabaja de manera coordinada de acuerdo a las políticas de la Universidad?	4	4	4	
	Conocimiento explícito	¿Aplico los conocimientos o compartidos en mi práctica docente?	4	4	4	
		¿Planifico y preparo mis clases con ayuda de la tecnología, brindo información complementaria?	4	4	4	
		¿Comparto mis conocimientos teóricos y prácticos acorde al tema desarrollado?	4	4	4	
	Interiorización del conocimiento	¿Organizo grupos de estudiantes para que compartan conocimientos y mejoren sus aprendizajes?	4	4	4	
		¿Aplico mis conocimientos de acuerdo a la curricular y el sílabo ofrecido en el curso?	4	4	4	
		¿Recibo capacitación especializada por parte de la Universidad para mejorar mis estrategias de enseñanza?	4	4	4	



 Firma del evaluador
 DNI 18081884

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento "Gestión educativa estratégica y nivel del conocimiento en docentes de una universidad privada de Huaraz, 2023". La evaluación del Instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de nivel del conocimiento
Autora:	Aranda Rosales, Mercedes Candelaria
Procedencia:	Huaraz
Administración:	Aplicación directa
Tiempo de aplicación:	12 minutos
Ámbito de aplicación:	En la entidad que se desarrolla la Investigación
Significación:	La escala está compuesta por tres (3) dimensiones: creación del conocimiento, transformación del conocimiento, y aplicación del conocimiento; y nueve (9) indicadores en total. El objetivo es evaluar la gestión de conocimiento de los docentes de una casa superior de estudios.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable	Nivel del conocimiento	Para Escorcia & Barros (2020) manifiestan que la gestión de conocimientos ayuda a las instituciones obtener información importante y compartirla con el personal de éstas. Asimismo, permite lograr la optimización en el trabajo al contar con una distribución inteligente de las actividades logrando eficiencia al involucrar metodologías, estrategias que ayudan al equipo docente a contar con responsabilidades para cumplir con su trabajo.

5. **Presentación de Instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable **Nivel de conocimiento** elaborado por Aranda Rosales, Mercedes Candelaria en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de éstas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Nivel de conocimiento

- Primera dimensión: (Creación del conocimiento)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la efectividad de la gestión de conocimientos de los profesores en la universidad, mediante la exploración, exteriorización, y compartir el conocimiento).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creación del conocimiento	Exploración del conocimiento	¿Usted hace uso de medios de información dentro y fuera de la Universidad, como biblioteca institucional, virtual e internet?	4	4	4	
		¿Creo estrategias metodológicas y didácticas que favorezca mi práctica pedagógica en el aula?	4	4	4	
		¿Organizo mi información para que pueda usarlo con facilidad en mi labor docente?	4	4	4	
	Exteriorización del conocimiento	¿Busco información que me permita reflexionar e implementar estrategias para el aprendizaje?	4	4	4	
		¿Creo nuevos conocimientos, los organizo e integro en alguna base de información?	4	4	4	
		¿Me capacito de manera constante con mis recursos económicos para ser un profesional competitivo?	4	4	4	
	Compartir el conocimiento	¿Estoy en constante capacitación como maestría, diplomados para mejorar mis conocimientos?	4	4	4	
		¿Desarrollo trabajos de investigación como artículos de revisión, científicos como contribución al conocimiento?	4	4	4	
		¿Fomo parte de equipos de investigación en las áreas que imparto clases?	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Transformación del conocimiento)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la efectividad de la transformación del conocimiento)

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Transformación del conocimiento	Interaprendizaje	¿Trabajo en base a los objetivos organizacionales de mi institución?	4	4	4	
		¿Fomento el trabajo en equipo fortaleciendo la labor pedagógica?	4	4	4	
		¿Comparto mis mejores prácticas pedagógicas con el resto de la institución?	4	4	4	
	Transferir	¿Realizo transferencia de información entre docentes,	4	4	4	

conocimientos		promoviendo el interaprendizaje constante?				
		¿Intercambio conocimientos, ya sean estrategias, ideas, propuestas con mis colegas?	4	4	4	
		¿Comparto experiencias pedagógicas cuando trabajo en equipo?	4	4	4	
Compartir conocimientos por medios electrónicos		¿Utilizo el correo electrónico, plataformas virtuales para transferir información en la mejora del conocimiento del docente?	4	4	4	
		¿En base a mi experiencia comparto páginas, repositorios de artículos, tesis para el aprendizaje de colegas docentes en su práctica pedagógica?	4	4	4	
		¿Utilizo información de revistas científicas, libros, videos de reconocidos profesionales para el desarrollo de mi clase?	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Aplicación del conocimiento)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el grado de aplicación efectiva del conocimiento de los profesores en la práctica docente).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones	
Aplicación del conocimiento	Necesidades de información	¿Desarrollo estrategias de búsqueda de información científica para la realización de trabajos universitarios?	4	4	4		
		¿He logrado la producción de artículos científicos que me permite mostrar mis conocimientos?	4	4	4		
		¿Se trabaja de manera coordinada de acuerdo a las políticas de la Universidad?	4	4	4		
	Conocimiento explícito	¿Aplico los conocimientos compartidos en mi práctica docente?	4	4	4		
		¿Planifico y preparo mis clases con ayuda de la tecnología, brindo información complementaria?	4	4	4		
		¿Comparto mis conocimientos teóricos y prácticos acorde al tema desarrollado?	4	4	4		
	Interiorización del conocimiento		¿Organizo grupos de estudiantes para que compartan conocimientos y mejoren sus aprendizajes?	4	4	4	
			¿Aplico mis conocimientos de acuerdo a la curricular y el silabo ofrecido en el curso?	4	4	4	
			¿Recibo capacitación especializada por parte de la Universidad para mejorar mis estrategias de enseñanza?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



M. Rosa Calva Cueva
Mg. María Rosa Calva Cueva
COORDINADORA DE TOE

Firma del evaluador
DNI 16602055

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaesocios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión educativa estratégica y nivel del conocimiento en docentes de una universidad privada de Huaraz, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de nivel del conocimiento
Autora:	Aranda Rosales, Mercedes Candelaria
Procedencia:	Huaraz
Administración:	Aplicación directa
Tiempo de aplicación:	12 minutos
Ambito de aplicación:	En la entidad que se desarrolla la investigación
Significación:	La escala está compuesta por tres (3) dimensiones: creación del conocimiento, transformación del conocimiento, y aplicación del conocimiento; y nueve (9) indicadores en total. El objetivo es evaluar la gestión de conocimiento de los docentes de una casa superior de estudios.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Variable	Nivel del conocimiento	Para Escorcia & Barros (2020) manifiestan que la gestión de conocimientos ayuda a las instituciones obtener información importante y compartirla con el personal de éstas. Asimismo, permite lograr la optimización en el trabajo al contar con una distribución inteligente de las actividades logrando eficiencia al involucrar metodologías, estrategias que ayudan al equipo docente a contar con responsabilidades para cumplir con su trabajo.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable **Nivel de conocimiento** elaborado por Aranda Rosales, Mercedes Candelaria en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Nivel de conocimiento

- Primera dimensión: (Creación del conocimiento)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la efectividad de la gestión de conocimientos de los profesores en la universidad, mediante la exploración, exteriorización, y compartir el conocimiento).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creación del conocimiento	Exploración del conocimiento	¿Usted hace uso de medios de información dentro y fuera de la Universidad, como biblioteca institucional, virtual e internet?	4	4	4	
		¿Creo estrategias metodológicas y didácticas que favorezca mi práctica pedagógica en el aula?	4	4	4	
		¿Organizo mi información para que pueda usarlo con facilidad en mi labor docente?	4	4	4	
	Exteriorización del conocimiento	¿Busco información que me permita reflexionar e implementar estrategias para el aprendizaje?	4	4	4	
		¿Creo nuevos conocimientos, los organizo e integro en alguna base de información?	4	4	4	
		¿Me capacito de manera constante con mis recursos económicos para ser un profesional competitivo?	4	4	4	
	Compartir el conocimiento	¿Estoy en constante capacitación como maestría, diplomados para mejorar mis conocimientos?	4	4	4	
		¿Desarrollo trabajos de investigación como artículos de revisión, científicos como contribución al conocimiento?	4	4	4	
		¿Fomo parte de equipos de investigación en las áreas que imparto clases?	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Transformación del conocimiento)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la efectividad de la transformación del conocimiento)

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Transformación del conocimiento	Interaprendizaje	¿Trabajo en base a los objetivos organizacionales de mi institución?	4	4	4	
		¿Fomento el trabajo en equipo fortaleciendo la labor pedagógica?	4	4	4	
		¿Comparto mis mejores prácticas pedagógicas con el resto de la institución?	4	4	4	
	Transferir	¿Realizo transferencia de información entre docentes,	4	4	4	

conocimientos	Compartir conocimientos por medios electrónicos	promoviendo el interaprendizaje constante?				
		¿Intercambio conocimientos, ya sean estrategias, ideas, propuestas con mis colegas?	4	4	4	
		¿Comparto experiencias pedagógicas cuando trabajo en equipo?	4	4	4	
	Compartir conocimientos por medios electrónicos	¿Utilizo el correo electrónico, plataformas virtuales para transferir información en la mejora del conocimiento del docente?	4	4	4	
		¿En base a mi experiencia comparto páginas, repositorios de artículos, tesis para el aprendizaje de colegas docentes en su práctica pedagógica?	4	4	4	
		¿Utilizo información de revistas científicas, libros, videos de reconocidos profesionales para el desarrollo de mi clase?	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Aplicación del conocimiento)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar el grado de aplicación efectiva del conocimiento de los profesores en la práctica docente).

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplicación del conocimiento	Necesidades de información	¿Desarrollo estrategias de búsqueda de información científica para la realización de trabajos universitarios?	4	4	4	
		¿He logrado la producción de artículos científicos que me permite mostrar mis conocimientos?	4	4	4	
		¿Se trabaja de manera coordinada de acuerdo a las políticas de la Universidad?	4	4	4	
	Conocimiento explícito	¿Aplico los conocimientos compartidos en mi práctica docente?	4	4	4	
		¿Planifico y preparo mis clases con ayuda de la tecnología, brindando información complementaria?	4	4	4	
		¿Comparto mis conocimientos teóricos y prácticos acorde al tema desarrollado?	4	4	4	
	Interiorización del conocimiento	¿Organizo grupos de estudiantes para que compartan conocimientos y mejoren sus aprendizajes?	4	4	4	
		¿Aplico mis conocimientos de acuerdo a la curricular y el sílabo ofrecido en el curso?	4	4	4	
		¿Recibo capacitación especializada por parte de la Universidad para mejorar mis estrategias de enseñanza?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 27295263

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5: Confiabilidad del instrumento

Gestión educativa		Nivel de conocimiento	
Resumen de procesamiento de casos		Resumen de procesamiento de casos	
		N	%
Casos	Válido	38	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	38	100,0
<p>a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.</p>			
Estadísticas de fiabilidad		Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos		
,866	36		
		N	%
Casos	Válido	38	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	38	100,0
<p>a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.</p>			
Estadísticas de fiabilidad		Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos		
,812	27		

Anexo 6. Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 9

Análisis de normalidad de los datos

Variables	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Gestión educativa estratégica	,711	38	,000
Nivel de conocimiento	,740	38	,000

En la tabla 9, mediante la prueba de normalidad, se aprecia que se ha optado por Shapiro-Wilk porque los datos son menores a 50 unidades de estudio, se evidencia que no presentan normalidad cada una de las variables porque la significancia bilateral es 0.00, es por ello, se recurre a un estadístico no paramétrico como es la Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.