



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión del conocimiento y cumplimiento de compromisos de
desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San
Martín – 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORA:

Másquez Vela, Cecilia Elizabeth (orcid.org/0009-0007-8576-2803)

ASESORES:

Dr. Sanchez Davila, Keller (orcid.org/0000-0003-3911-3806)

Dra. Contreras Julian Rosa Mabel (orcid.org/0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TARAPOTO – PERÚ

2024

Dedicatoria

A Elizabeth Vela Ríos, mi madre, una mujer íntegra y consecuente con sus ideas, me ha alentado a culminar cada proyecto que he emprendido en la vida, quien con sus valores y experiencias me ha inculcado la cultura del estudio como un medio de superación personal y profesional.

Cecilia Elizabeth

Agradecimiento

A los asesores y docentes de la casa de estudios que contribuyeron compartiendo sus amplios conocimientos con mi persona para hacer realidad esta investigación; extendiendo mis palabras de gratitud al amigo que la maestría me dejó César Estrella Macedo de quien he aprendido mucho, por compartirme su brillantez y apoyarme en mi etapa formativa.

La autora

Declaratoria de autenticidad del asesor



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL , SANCHEZ DAVILA KELLER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Gestión del conocimiento y cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2023", cuyo autor es MÁSCUEZ VELA CECILIA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 30 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL DNI: 40035201 ORCID: 0000-0002-0196-1351	Firmado electrónicamente por: CJULIANR16 el 30- 07-2024 23:16:41
SANCHEZ DAVILA KELLER DNI: 41997504 ORCID: 0000-0003-3911-3806	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZDA2081 el 31-07-2024 07:18:48

Código documento Trilce: TRI - 0839471



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MÁSCUEZ VELA CECILIA ELIZABETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del conocimiento y cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 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 cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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.

Nombres y Apellidos	Firma
CECILIA ELIZABETH MÁSCUEZ VELA DNI: 70044321 ORCID: 0009-0007-8576-2803	Firmado electrónicamente por: CEMASQUEZV1 el 03-07-2024 22:08:24

Código documento Trilce: TRI - 0792189

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. METODOLOGÍA.....	15
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1. Grado de gestión del conocimiento	23
Tabla 2. Nivel de cumplimiento de compromisos de desempeño.....	23
Tabla 3. Prueba de normalidad de las variables	24
Tabla 4. Correlación de las dimensiones de la Gestión del conocimiento con la variable Compromisos de desempeño	26
Tabla 5 . Correlación de las variables Gestión del conocimiento y Compromisos de desempeño.....	28

Índice de figuras

Figura 1. Dispersión de datos	29
-------------------------------------	----

Resumen

El estudio aborda el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°4 Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, meta 4.1. asegurar que los alumnos culminen la secundaria de manera gratuita, equitativa y de calidad; el objetivo fue determinar la relación de la gestión de conocimiento con el cumplimiento de Compromisos de Desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023. Estudio realizado de tipo básico, enfoque cuantitativo, tipo descriptivo – correlacional. La población y muestra comprendió 53 trabajadores de una UGEL. El recojo de datos se realizó a través de dos cuestionarios procesados en el SPSS Vs. 27. Como resultado se obtuvo, 89 % consideró un grado bueno de la gestión del conocimiento, mientras que 11 % lo consideró regular; 100% considera el cumplimiento de compromisos de desempeño en nivel alto. La dimensión Almacenamiento y transferencia fue la única que guarda relación con la variable independiente. Se determinó correlación positiva baja (Rho de Pearson = 0.220) y p valor = 0.114 concluyendo que, no existe relación entre las variables, sin embargo, una correcta gestión de las dimensiones de la primera, permite mantener engranados los procesos que se desarrollan para la consecución de los objetivos de la entidad.

Palabras clave: Organización y gestión, Sociología del conocimiento, Política de desarrollo, Indicadores educativos.

Abstract

The study is about The Sustainable Development Goal N°4 Quality Education, goal target 4.1 by 2030, ensure that all students complete free, equitable and quality primary and secondary education. The objective of this study was to establish the relationship between knowledge management and fulfillment of performance commitments in a Local Educational Management Unit (UGEL) in the San Martin region in 2023. Study carried out of basic type, quantitative approach, descriptive - correlational type. The population and sample consisted in 53 workers from a UGEL. Data collection was carried out through two questionnaires processed in software SPSS Vs. 27. As a result, 89% considered knowledge management to be good, while 11% considered it to be average; 100% consider compliance with performance commitments to be at a high level. The Storage and Transfer dimension was the only one related to the independent variable. A low positive correlation was determined (Pearson's Rho = 0.220) and p value = 0.114, concluding that there is no relationship between the variables; however, a correct management of the dimensions of the first one allows maintaining the processes developed for the achievement of the entity's objectives.

Keyword: Organization and management, Sociology of knowledge, Development policy, Educational indicators.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2024) conjuntamente con Naciones Unidas (2018) refieren, el sector educación experimentó una regresión en el estado y circunstancias en las que se está prestando el servicio producto de la crisis por la COVID-19, las tasas de asistencia y permanencia han disminuido considerablemente del 86.2 % al 79.2 % en el periodo 2019 – 2020; las cifras actuales informan que un promedio de 9.6 millones de alumnos en edad educativa que no se encuentran insertados en el sistema educativo, del mismo modo, uno de tres alumnos no concluyen el nivel secundaria, las desigualdades de acceso a la educación siguen en crecimiento en las comunidades con altos índices registrados de pobreza en condiciones extremas, en específico las que se están instaladas en zona rural y las poblaciones indígenas. Para dar atención a la problemática, la Asamblea General, estableció el documento denominado “Agenda 2030”, el cual plantea en su contenido diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible, más conocidos como ODS que plantean metas e indicadores que permitan solucionar problemas de carácter e interés público mundial; el presente estudio se encuentra alineado a contribuir con la consecución del ODS N°4, acceso a educación de calidad con igualdad de oportunidades, meta 4.1. asegurar que los alumnos culminen sus estudios hasta el nivel secundaria, y que esta se brinde de forma gratuita, en condiciones equitativas y se garantice la prestación óptima, que en consecuencia se refleje el progreso e incremento de los aprendizajes.

En la actualidad el sector educación hace frente a retos que crecen vertiginosamente, tales como, sistemas educativos mundiales afectados por un crecimiento vertiginoso, desmedido y disparaje en cuanto a las Tecnologías que se tienen a la mano de Información, ritmo acelerado que conduce a inequidad latente en las comunidades lejanas de zonas rurales, los problemas ambientales que repercuten en la población estudiantil, las pandemias u otras enfermedades de rápida propagación y los conflictos sociales, exigen que los gobiernos actúen con respuesta rápida y que la toma de sus decisiones esté sustentada en sistema que integre el marco

estratégico y político en el que se rige el sector. Resultando necesario que las políticas y estrategias educativas de la Gestión Pública estén respaldadas en un proceso sistematizado que permita gestionar datos y convertidos en información. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura , 2023)

Erstu & Jing (2023) y Aguilar (2021), concuerdan que, la gestión pública se encuentra catalogada como una administración burocrática, poco eficiente y desfasada; limitada por el esquema propio de la Administración Pública, cultura organizacional, línea política en turno, por como los trabajadores perciben la estructura funcional, ausencia de figuras directivas que propicien espacios de intercambio de conocimientos y el deficiente implementación del plan de incentivos, por tanto, el gobierno está sometido a una presión constante del populismo para conducir y administrar de manera eficiente los recursos públicos, resultando evidente que no implementan prácticas para respaldar su toma de decisiones, problemas que hacen que investigadores se cuestionen cual es el rol que cumple la información transformada en conocimiento en el sector público. Evidenciando que la Gestión del Conocimiento (GC), en el aparato estatal no se encuentra implementada.

Deben ampliarse las fuentes de financiamiento para la consecución del ODS N°4, según la experiencia exitosa del presupuesto por resultados, los fondos de estímulo por desempeño representan una herramienta primordial para la inversión en Educación, pues, según el reporte de Monitoreo Global a la Educación, para que el 2030 se brinde el servicio educativo de calidad con las condiciones básicas que requiere el sector, los países con ingresos medianos y bajos deben invertir un porcentaje equivalente a 6.3 % con respecto del Producto Interior Bruto (PBI) que registran, medida que debe ser acompañada de eficiencia en el gasto, señala (Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación, 2024).

Los datos estadísticos del Foro Económico Mundial, demuestran que el país peruano se ubica al final del ranking de sistemas educativos de calidad, los resultados obtenidos en las pruebas PISA, bajo o nulo avance en las anuales evaluaciones censales de estudiantes, el incremento de los índices

de analfabetismo, la educación superior y sus ofertas formativas poco competitivas para el entorno laboral. Perú ocupó el puesto 127 de 137 países que mostraron crecimiento en los índices de competitividad. El Banco Interamericano de Desarrollo alerta, Perú es el país sudamericano que realiza menor inversión en su sector educativo (Pachas et al. 2020).

El servicio educativo en Perú no está en condiciones idóneas, existen brechas por cerrar a la fecha, y los Compromisos de Desempeño (CdD) comprenden una vía adicional que permite acceder a recursos monetarios adicionales que posteriormente pueden ser invertidos para mejorar las condiciones del servicio educativo en el territorio de cada Unidad Ejecutora de Educación. En 2014 el Estado dio un paso importante para atender brechas educativas con una transferencia inicial de S/ 153,900,000.00 para financiar los Programas Presupuestales que garantizan el acceso y condiciones del servicio educativo, previa condicionante de cumplir los compromisos de gestión, denominación con la que inicialmente fue creada, incentivo que representa el 0.13 % de todo el presupuesto (Ministerio de Educación, 2014). En ese sentido, nacen como respuesta a las deficiencias en la gestión educativa descentralizada, ausencia de fortalecimiento de los procesos que realizan y débil presencia de los actores educativos. Anualmente se regulan con una norma técnica específica pero sustentadas en la Ley General del Presupuesto (Ministerio de Educación, 2023).

En la región San Martín, considerada como referente de planificación en el Perú, la práctica de gestionar el conocimiento, no cuenta con un apartado normativo específico, dicho término no ha sido tratado como concepto propio, por ende la práctica no está institucionalizada hasta la fecha, sin embargo, adquiere presencia dentro de otras normas o directivas que tienen tratativa de la información como fuente de generación de procedimientos, por decir, el documento de modificación del Manual de Procesos, nacido para ser soporte de la planificación, organización e interacción entre unidades orgánicas para la entrega de productos que respondan a las necesidades del territorio, entrega que logran en parte gracias las transferencias por desempeño (Gobierno Regional de San Martín, 2021).

Las Unidades de Gestión Educativa Local, en lo concerniente a exploración en temas de gestión del conocimiento es mínima, se evidencia en el Plan Programático, donde plasman los enfoques de su gestión, que se encuentra comprendido el enfoque de modernización, así como, sus líneas de acción resultan en actividades estratégicas de articulación, planificación, organización, concertación, entre otras que carecen de un orden o un flujo establecido, esas actividades sistematizadas y ordenadas constituyen un activo importante para la gestión, pues de la correcta gestión conlleva al cumplimiento de los compromisos de desempeño, mecanismo a través del que se obtienen recursos financieros que las UGEL invierten en la mejora de las condiciones para otorgar el servicio educativo en el territorio (Unidad de Gestión Educativa Local de Lamas, 2022).

Siguiendo con la línea de información, respecto a la entidad que fue objeto del presente estudio, se tiene a un ente rector en materia educativa descentralizada del Ministerio de Educación, con nivel de Unidad Ejecutora desde 2012, es decir cuenta con autonomía de gestión administrativa y financiera, se encuentra ubicada en una capital de provincia, es la cuarta más grande de la región San Martín en cantidad de servicios educativos brindados, equivalente 352 considerando niveles y modalidades, se caracteriza por cumplir en su mayoría, por no decir todos los compromisos ya sean de gestión, de desempeño o los inherentes a sus funciones.

En ese contexto, se plantea el problema general que a continuación se describe: ¿Cuál es la relación de la gestión del conocimiento con el cumplimiento de los compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023? Seguido de los problemas específicos siguientes, ¿Cuál es el grado de gestión del conocimiento en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023? ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023? y ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y el cumplimiento de los compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023?

El estudio previamente realizado tiene sus bases y sustento en las justificaciones, mismas que se detallan como sigue, se **justifica por conveniencia**, pues se evidencia la generación de dos instrumentos, uno para conocer el grado en que se gestiona el conocimiento, así como otro, para conocer el nivel de cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local de la región San Martín. **Relevancia social**, el proyecto de investigación contribuye a conocer el impacto e importancia de generar herramientas de respaldo de información, institucionalizando la práctica de gestionar el conocimiento, a fin de contar con una guía que permite la optimización de recursos que resulten en el cumplimiento de metas y por ende la transferencia presupuestal que representa una mejora visible y considerable en respecto a las condiciones y atributos esenciales del otorgamiento o prestación del servicio educativo a la comunidad educativa peruana. En términos de **valor teórico**, se sustenta en los conceptos y teorías planteados por diversos autores durante diferentes hitos de tiempo, pues el presente estudio empleó las teorías antiguas y las integró con las más actuales para generar un panorama en el contexto actual y darle énfasis a la prospectiva, aspectos que contribuyeron a que los directivos de la entidad en base los resultados, conclusiones y recomendaciones del estudio, analicen las acciones de mejora requeridas para fortalecer procesos que desarrollan. En cuanto a las **implicancias prácticas**, el estudio facilita el desarrollo y proceder de gestionar la información en términos de inducción, de fortalecimiento y de evaluación de los gestores públicos, para lograr el cumplimiento de compromisos, cuyas asignaciones monetarias contribuyen al cierre de brechas educativas. Finalmente, la **utilidad metodológica**, esta investigación empleó instrumentos para medición y recopilación de información que han sido previamente validados y sustentados para garantizar la confiabilidad de los mismos, en total dos, el primero como instrumento para calcular la Gestión del conocimiento y el segundo para los Compromisos de desempeño, que a futuro contribuirán a otras investigaciones con los cuestionarios ya validados.

Consecuentemente se describe el **objetivo general** del proyecto de investigación: Determinar la relación de la gestión de conocimiento con el

cumplimiento de los Compromisos de Desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023; **objetivos específicos:** Identificar el grado de gestión del conocimiento en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023. Identificar el nivel de cumplimiento de los Compromisos de Desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023. Analizar la relación entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y el cumplimiento de los compromisos de desempeño en Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023.

Como antecedentes de la investigación, destacan autores como, Pepple et al. (2022) y Bonnefoy y Armijo, (2005) mencionan, la gestión del conocimiento tiene una baja presencia, es un escenario inexplorable en los países en desarrollo, su tratativa es mínima o inexistente debido a factores socioculturales que se encuentran arraigados en estos países, y resaltan la importancia de realizar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión del conocimiento permite identificar las deficiencias a fin de que se generen acciones que mejoren dichas prácticas. Asimismo, destacan que, la gestión pública en los países latinoamericanos estuvo durante años catalogada como burocrática. La implementación del enfoque de resultados tiene todavía trabas por la estructura de las entidades, el débil desarrollo de las TICs, la resistencia al cambio del personal que permita orientar los procesos a un contexto donde los resultados son el fin supremo.

En esa línea, Castillo et al. (2021) coincide con Weber et al. (2023), cuando señala que la cultura de gestionar el conocimiento en el aparato estatal no está asentada, siendo la parte privada la única que se encuentra implementando dicha práctica con un mayor grado de optimismo. El Perú ha desarrollado pocas experiencias que convergen en que, esta debe ser incorporada en la cultura institucional cuando se trata de países en desarrollo, pues contribuyen a reafirmar el compromiso organizacional en la cadena de mando y de operación, por ende, la administración de recursos se torna fluida y eficiente, con ello se genera valor público. Convergen también que la gestión del conocimiento, resulta una práctica saludable para los

gobiernos que están camino a implementar un enfoque participativo, pues donde no fue posible que las decisiones del gobierno respondan a las necesidades de la comunidad solucionando o cerrando brechas, esta herramienta respalda y facilita la toma de decisiones, y además permite que los gestores públicos desarrollen y fortalezcan competencias que les permitan adquirir conocimientos y por ende generar capital intelectual.

En este apartado se tiene también a, Agusvina et al. (2023), Santos et al. (2022) y Chavez-Ramirez et al. (2023) quienes afirman respecto al recurso humano, que es este quien determina el desempeño organizacional a través de la innovación y esta proviene de la gestión del conocimiento, por otro lado, el esquema organizativo como la cultura, la estructura, la jerarquía (que depende directamente de la organización), son factores que la afectan; la innovación es fundamental en los países, de ello depende su adaptabilidad al entorno actual, los impedimentos para que los países lo hagan, son los factores políticos y la ausencia de incentivos que lo promuevan, donde se vuelve necesario que el gobierno desarrolle estrategias que promuevan las prácticas de cooperación, intercambio e innovación entre sus colaboradores y entre las instituciones que conforman el aparato estatal, en ese sentido las TICs impactan en un 51.8 % la productividad de los servidores, por tanto, afirma que son procesos conjuntos que necesitan estar respaldados por las TICs, pues estas incrementan las posibilidades de éxito de las entidades estatales.

De la Torre et al. (2022), González y Rubio (2021), mencionan que en el Sector Educación los actores intervinientes presentan cierta dificultad al transmitir sus conocimientos, sin embargo, existe predisposición entre colegas para poder compartir el conocimiento, lo que obliga a que estos actores gestionen el conocimiento en base a las estrategias que han adquirido a lo largo de su vida. Los actores deben mejorar la forma en que procesan la información que adquieren para que la aplicación del mismo sea efectiva en el receptor. Al crearse y aplicarse el conocimiento en la resolución de problemas, no solo se busca agenciarse de este y almacenarlo al ser empleado una única vez, más bien se trata de hacer crecer los

saberes, y en la práctica satisfacer las necesidades sociales, culturales y económicas. En esa línea, ambas investigaciones concuerdan con González-Díaz et al. (2020), donde mencionan que, es indispensable adoptar una posición de predisposición al cambio y al uso de las tecnologías cuando se busca una adecuada gestión del conocimiento.

Montoya y La Serna (2022) y la Presidencia del Consejo de Ministros (2022) coinciden que, es importante diseñar, proponer y desarrollar un esquema que permita integrar la gestión del conocimiento con el uso eficiente de los recursos tecnológicos, que identifique todo el proceso desde generación hasta transmisión de información. En respuesta a lo descrito, el documento de aprobación de la Política del aparato estatal para garantizar el tránsito a la modernización de esta gestión al 2030 - PNMGP, plantea la meta u objetivo prioritario N°3, para hacer frente a los escasos procesos que permitan el seguimiento, evaluación y el planteamiento de acciones de mejora continua orientada a resultados, en el aparato Estatal, resulta exigible que estas entidades implementen y desarrollen dentro de su cultura la gestión del conocimiento a fin de reformar y procesas datos fríos o en bruto en lo que se considera información, que por añadidura genera condiciones de mejora continua en las intervenciones del Estado.

Los países latinoamericanos tienen cierto arraigo por generar fondos de estímulo por desempeño, bajo el enfoque del desafío de equidad. Es necesario fomentar espacios de coordinación y determinación de responsabilidades en los niveles de gobierno a fin de que la asignación de recursos sea la requerida para el financiamiento de programas educativos que disminuyan la disparidad que existe en las condiciones entre uno y otro territorio en materia educativa señalan Claus y Bucciarelli (2020), así pues, Pachas et al. (2020) elaboran un comparativo de cómo se gestiona la parte institucional cuando del cumplimiento de compromisos se trata, entre los que destacan los de desempeño en una UGEL, a través del estudio cualitativo, no experimental y longitudinal, y la ficha de recojo de información que fue insumo en la recopilación de información correspondiente a los periodos 2016-2018, concluyendo que, los estos fungen como indicador en la

medición de la gestión institucional y contribuyen al desarrollo y la mejora continua de la misma.

Quispe et al. (2024) y Diaz (2022), mencionan, los datos respecto a eficiencia de la inversión que realiza el gobierno Peruano en el sector Educación en el periodo 2016-2022 muestran como difiere la eficiencia del gasto entre regiones con un promedio de 38 % en el nivel secundaria y 49 % en el nivel primario, regiones entre las que se encuentra San Martín con una eficiente calidad de gasto, sin embargo, los logros educativos en las asignaturas educativas principales, no son las esperadas, la eficiencia en el gasto es posible si existe el financiamiento, para ser invertido en potenciar las características en que se brinda el servicio educativo a todos los actores intervinientes en el proceso formativo, lo que corresponde tanto al estudiante como al directivo y docente, inversión pública que es posible cuando las UGEL cuentan con otras fuentes de financiamiento para educación como los fondos de estímulos por desempeño.

El Ministerio de Educación (2023), analiza el nivel de implicancia que tienen los compromisos de desempeño, sobre el desempeño en sí de las UGELs, evaluación que fue realizada con la asignación al azar de tres indicadores a la mitad de las UGEL del país, concluyendo que el resultado demuestra que existe un alto nivel de cumplimiento, sin embargo, la efectividad del valor logrado es moderada, el alto cumplimiento se da en los indicadores que tienen años dentro de la medición, sin embargo, en los recién incorporados el nivel es bajo, lo que sugiere dependencia a los indicadores antiguos; el valor logrado es mayor en los indicadores que dependen únicamente de las UGELs, a diferencia de los que involucran coordinaciones multisectoriales.

Para las teorías de soporte en las que se encuentra sustentada la primera variable, se integraron la propuesta por Nonaka y Takeuchi (1995) quienes establecen que incluye aspectos desde generación o creación, estructuración, transformación y transferencia, hasta el almacenamiento y adición del conocimiento en todos los procesos que desempeña la organización, con el énfasis de que lo importante no es crear información, sino procesarla para obtener conocimiento aplicable a la organización, con la

propuesta por Paniagua y López (2007), que hacen énfasis en el conocimiento como recurso, las actividades o acciones para transformarlo y los factores que ejercen influencia en las personas, la gestión y el entorno; finalmente otros teóricos a considerar son Angulo y Negrón (2008) quienes proporcionan una visión holística a la teoría de gestión del conocimiento, definiéndola como una actividad permanente, sin fin, de constante movimiento entre socializar, crear, modelar y difundir el conocimiento.

Respecto a la definición conceptual de la variable independiente, Calvo (2018) refiere, esta constituye la principal estrategia que emplean las organizaciones y toma como base un ambiente innovador y el uso de las TIC, que contribuyan a desarrollar capacidades de: generar, guardar, compartir, emplear y salvaguardar el conocimiento de la entidad, con la determinada finalidad de aumentar la competitividad, productividad y sustentabilidad de las entidades. Es decir, es un proceso que transforma la información y el capital intelectual en valor que perdura con el tiempo. Por su parte, Briceño et al. (2020), es el grupo de actividades y de procesos que fortifican la transferencia de información y experiencia que tienen las entidades o grupos de personas, para lograr un rendimiento óptimo y la consecución de los objetivos de la misma. Lo que sirve como back up del conocimiento que puede ser empleado cuando se requiera.

Según, King (2009), es planificar, organizar, motivar y controlar capital humano e intelectual en una entidad, a fin de garantizar que estos desarrollen eficientemente sus activos intelectuales. Incluyendo información física y alojada en medios electrónicos. En otra mira, es un mecanismo de emergente para emplear el conocimiento obtenido producto de la estructuración y sistematización de información transformada en datos como soporte del proceso para tomar decisiones. Autores convergen que se obtiene después de crear, desarrollar, difundir, y aplicar la información para garantizar la confiabilidad de la misma (Avedaño & Flores, 2016).

Para Seaton & Bresó (2001), que tiene sus bases teóricas en (Drucker, 1993) y (Nonaka & Takeuchi, 1995) menciona que las definiciones mantienen dos principales enfoques. El primero, enfoque organizacional, que

sostiene que el recurso que genera la ventaja competitiva el conocimiento, y afirma que es primordial que las entidades sistematicen sus procesos para que estos sean empleados como un respaldo de buenas prácticas. El segundo es el enfoque económico, sostiene que es el proceso a través del que se logran generar ingresos a la entidad a partir de los activos intelectuales y permite determinar la disponibilidad de recursos y la generación del valor agregado.

Para, Otter & Cortez (2003), los tipos de conocimiento son tácito, este se compone de ideas; del entorno, comprende experiencias previas, costumbres, ciertos valores y la habilidad cognitiva que tienen los actores de un determinado grupo para lograr la resolución de problemas nuevos con grado de complejidad. Por su parte el conocimiento explícito comprende procedimientos, guías, fórmulas, sistemas digitales, que lo vuelve fácil de identificar y procesar.

Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2024), concuerda con el anterior autor, cuando afirma que, el conocimiento se clasifica en Explícito y Tácito, el primero hace referencia a información organizada y almacenada en medios digitales o de fácil transmisión, que proviene de hechos probados científicamente, por su parte, el segundo hace referencia a conocimiento que no está ordenado y proviene de la experiencia de la persona y es influenciado por la perspectiva personal, requiere conexión con otra persona para que sea transmitido.

Para, Flores-Carretero (2023), tiene siete características esenciales, la primera es que el aprovisionamiento y almacenamiento de la información debe desarrollarse de manera eficiente, este debe ser de fácil acceso, es decir debe estar disponible para cuando se requiera, requiere de habilidades para transmitir y emplear el conocimiento de manera clara y eficiente, la transferencia en sí como medio para difundir el conocimiento a través de comunicación efectiva, en esa línea es importante que se genere una cultura de aprendizaje continuo en las entidades y en su personal, finalmente está el uso dado al conocimiento de manera estratégica que permite la aplicación

de lo obtenido para solucionar los problemas generados y por añadidura la mejora de procesos.

Para, Guzman (2020), las teorías se dividen en tres grupos. Aprendizaje organizacional, enfatiza que las entidades deben considerar un constante cambio y aprendizaje adaptado a los contextos actuales. Capital intelectual, que persigue la búsqueda de desarrollo de la parte intangible que posee la entidad para marcar la ventaja competitiva. La entidad como creadora del conocimiento, que explica el proceso desde la creación hasta la expansión o difusión de la información. Finalmente, la Gestión por competencias, que se resume en desarrollar competencias que son indispensables por no decir necesarias para la organización.

Para, Crossan et al. (1999), las dimensiones son 4, la primera es la Intuición como aspecto generado del conocimiento tácito, la segunda Interpretación que se realiza con sesgo de la perspectiva de quien posea la información, en tercer orden aborda la integración referida a la sumatoria y procesamiento de la información que tiene con otras adquiridas, para finalmente llegar a la institucionalización que no es otra cosa más que la transferencia de la información pero reconocida como una práctica en la entidad.

Para, Linderman et al. (2004), las dimensiones son 4. Socialización que hace referencia a dar a conocer la información existente. Exteriorización referida a la transmisión de la misma. Combinación, para integrar la información con las ideas de los actores intervinientes. Interiorización, referida a la asimilación de la nueva información generada producto de la combinación.

Otro autor que hace referencia a 4 dimensiones es Guadamillas (2001), crear, referida a generar la información con las fuentes disponibles. Almacenar, referida a la acumulación de la información previamente creada. Distribuir, transmitir la información que se ha generado y se encuentra en un back up de datos. Aplicar, finalmente es el uso que se le da al conocimiento generado para apoyar el desarrollo de procesos y/o toma de decisiones. Este autor destaca la importancia de gestionar el conocimiento con el fin de hacer un uso efectivo de los recursos que posee la entidad para crear valor.

Para la segunda variable, compromisos de desempeño, tenemos al Congreso de la República (2014), quienes implementaron un fondo destinado a reconocer mediante estímulos el desempeño de las entidades públicas, así como también el hecho de lograr resultados con gran impacto social, al cual denomina una vía para lograr resultados y tiene sus bases en la Estrategia Nacional que se encuentra enfocada en el desarrollo adecuado y oportuno del grupo etéreo ubicado en la infancia, que lógicamente se sustenta en la inclusión social. Término con el que se crea el precedente de los compromisos de desempeño. Constituyendo un mecanismo a través del cual el Estado proporciona financiamiento adicional en base al desempeño de una Unidad Ejecutora, impulsando así el cumplimiento de metas e indicadores que, al materializarse, repercuten mejorando el servicio educativo que se brinda en la jurisdicción de una determina UGEL (Ministerio de Educación, 2023).

Según, Sempé (2017), constituyen una herramienta para otorgar incentivos monetarios adicionales a las DRE/GRE o UGEL, en respuesta al cumplimiento de metas en el sector educación, a fin de fomentar la gestión por resultados. Mecanismo que se encuentra activo en Perú desde 2014. Para Fernández (2008), se emplean en tres niveles; Gubernamental, en el que se genera un contrato gobierno – institución para asignar fondos condicionados al logro de ciertos indicadores; Institucional, genera el acuerdo de asignación de fondos a las oficinas/áreas por lograr la consecución de ciertas metas anuales; finalmente el nivel individual, referido al compromiso de cada actor para la consecución de logros de sus órgano o unidades orgánicas y la entidad como un todo.

El Congreso de la República (2014) estableció seis compromisos correspondientes a la modalidad de Educación Básica Regular (EBR), durante el año 1 de su creación. El primero referido al aprovisionamiento de materiales fungibles para IIEE multigrado y distribución de material escolar a las IIEE. Segundo compromiso, revisión de rutas de aprendizaje que realizan los Especialistas en Educación de la EBR. Tercer compromiso, contrato oportuno de acompañantes y formadores tutores. Cuarto compromiso,

aplicar pruebas de contrato docente y la emisión de la resolución de contrato. Quinto compromiso, registro de información en SIAGIE. Quinto compromiso Registro de docentes de la EBR en el portal PerúEduca.

El Ministerio de Educación (2023) en el noveno año de implementación de los compromisos establece siete para la EBR y 3 que pertenecen a la Educación Superior (ES) y Técnico Productiva (ETP). Las UGELs tienen a cargo el cumplimiento de 8 compromisos, 7 de EBR y 1 de ETP. Están agrupados en 1. Contrato oportuno de directivos, docentes y auxiliares; 2. Refuerzo Escolar y su implementación; 3. Entrega oportuna del material educativo; 4. Adecuadas condiciones de operatividad en las II.EE.; 5. Lograr el cierre de brechas en infraestructura de las II.EE.; 6. Fortalecer el bienestar de los estudiantes; 7. Permanencia de alumnos, y 8. Asignación de directivos y contratación oportuna de docentes en ETP.

Finalmente, se describe la hipótesis general como sigue, **Hi**: Existe relación significativa entre la gestión de conocimiento y el cumplimiento de los Compromisos de Desempeño en una UGEL de la región San Martín - 2023. **Ho**: No existe relación significativa entre la gestión de conocimiento y el cumplimiento de los Compromisos de Desempeño en una UGEL de la región San Martín - 2023. Las **hipótesis específicas** se describen a continuación: **H1**: El grado de gestión del conocimiento en una UGEL de la región San Martín, es bueno. **H2**: El nivel de cumplimiento de los Compromisos de Desempeño en una UGEL de la región San Martín, es alto. **H3**: Existe relación entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y el cumplimiento de los compromisos de desempeño en una UGEL de la región San Martín - 2023.

II. METODOLOGÍA

El estudio realizado, sustentó su tipología en base a la opinión que emitió el Congreso de la República del Perú (2021) quienes en a través de su Consejo Nacional encargado de la investigación, en materia de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC), reconocen dos tipos de investigación científica, por tanto, el presente estudio se sustenta en el primer tipo, **básica** pues está dirigida a comprender la relación establecida que vincula las variables que son objeto de estudio.

Hernández-Sampieri et al. (2010) refieren, el recojo de datos o información está enfocado en los valores numéricos y la obtención de resultados resulta del uso de métodos y herramientas de análisis estadístico, la línea del enfoque es **cuantitativo**, pues se comprobó las hipótesis que se han establecido en la investigación, además que las variables responden a un orden y métrica determinada.

Refieren, Hernández-Sampieri et al. (2010) la investigación caracterizada por que los estudios se realicen sin manipular las variables y donde los fenómenos sean observables en el entorno natural y analizados posteriormente, la investigación tendría un diseño **no experimental**, pues el estudio se realizó sin manipular las variables en ningún momento, es decir se observaron en su contexto normal.

La realidad de los organismos descentralizados del sector educación en el país es variada debido a sus características demográficas, ubicación geográfica, gradientes de ruralidad y propuestas pedagógicas acorde al contexto, en ese sentido, el estudio se limitó a determinar la relación entre gestión del conocimiento y compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local de la región San Martín donde las características son similares por la ubicación geográfica. Por tanto, se trata de un estudio **correlacional descriptivo**, pues permitió determinar el vínculo existente entre las variables sin surtir modificaciones, brindando una visión integral de su relación en el contexto de una UGEL Cabezas et al. (2018).

La temporalidad del recojo de datos del estudio es de corte **transversal**, pues el recojo de datos fue desarrollado en una sola ocasión, y la variable independiente no fue empleada más que para analizar sus dimensiones y sus indicadores, como señalan Corona y Fonseca (2023), cuando la atención de quien realiza el estudio está enfocada en el comportamiento o actuación de las variables en un dado momento, es decir son una fotografía del instante en que se realiza el estudio, por ende, es un estudio de corte transversal, que fue desarrollado en tiempo presente.

Asimismo, el estudio es **correlacional**, porque su finalidad fue evaluar la existencia vinculante entre dos o más variables objeto de estudio. Cuando se trata de estudios correlacionales cuantitativos, se busca medir el grado existente correspondiente a la relación entre más de dos variables intervinientes, que posteriormente permiten proceder con la medición y análisis de dichas correlaciones para la evaluación de los resultados (Hadi et al. 2023).

Respecto de la variable independiente del estudio, **gestión del conocimiento** (V1), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2024) la definió como, proceso que mantiene un enfoque multidisciplinar que emplean las entidades para conseguir sus objetivos en base a la generación, almacenamiento, transferencia, uso y gestión de la información que denomina conocimiento. Menciona también que integra múltiples ciencias para ser aplicadas en resolución de problemas que generan beneficios como mejora en el desempeño, generación de valor agregado, fomento de la innovación e integración en la organización.

En cuanto a las dimensiones consideradas, se toma lo propuesto por Guadamillas (2001), **dimensión 1. Creación**, referida a generar la información con las fuentes de información disponibles (adquisición, diseminación, interpretación compartida); **dimensión 2. Transferencia y almacenamiento** (entre los actores de la entidad, a través de los medios a su disposición); y **dimensión 3. Aplicación y uso**, que se le da al conocimiento generado para apoyar el desarrollo de procesos y la acción de

tomar decisiones (Trabajo en equipo, solución de problemas, Empoderamiento, relación entre las áreas, compromiso con el aprendizaje). Este autor destaca la importancia de gestionar el conocimiento con el fin de hacer un uso efectivo de los recursos que posee la entidad para crear valor.

Respecto a la definición operacional, la gestión del conocimiento, es una estrategia para generar información, transferirla y/o almacenarla, y finalmente aplicarla todo dentro del contexto de la entidad a fin de que se obtengan mejores resultados y se genere valor público a través de la eficiencia del uso de recursos, en ese sentido, se la medida de sus dimensiones se desarrolla en una escala de tipo ordinal, Escala de Likert.

En lo concerniente a la variable independiente, denominada **Compromisos de Desempeño** (V2), el Ministerio de Educación (2023) la conceptualiza y define como el medio a través del cual el Estado proporciona financiamiento adicional en base al desempeño de una Unidad Ejecutora, impulsando así el cumplimiento de metas e indicadores que contribuyen a mejorar el estado y por ende calidad en que se proporciona el servicio educativo a la población, es decir son una alternativa para conseguir financiamiento adicional para ser invertido en la resolución de problemas públicos.

Las **dimensiones** se toman de lo mencionado por el Ministerio de Educación (2023) en el año nueve de implementación, establece siete compromisos para la EBR y 3 para Superior (ES) y Técnico Productiva (ETP), para el presente estudio se tomaran las dimensiones correspondientes a los compromisos que las UGELs tienen a cargo, es decir, 7 de EBR y 1 de ETP, en esa línea son: **Contrato oportuno de directivos, docentes y auxiliares; refuerzo escolar y su implementación; entrega oportuna del material educativo; condiciones de operatividad en las II.EE.; cierre de brechas en infraestructura de las II.EE.; fortalecimiento del bienestar de los estudiantes; permanencia de alumnos, y asignación de directivos y contratación oportuna de docentes en ETP.**

Respecto a la definición operacional, son considerados una herramienta mediante la cual el Estado otorga incentivos (financiamiento adicional) que

se encuentran sujetos o condicionados al cumplimiento de ciertas metas para el cierre de brechas educativas, tiene sus fundamentos en las teorías de la gestión por resultados, en ese sentido, por lo que su medición se hace posible en una escala de tipo ordinal, denominada Escala de Likert.

Arias (2012), menciona que la definición de **población** no es más que un conjunto o congregación de componentes que tienen similares atributos, es decir, sean elementos o individuos en su totalidad, estos presentan algunas características similares, sobre las que se infieren premisas, por tanto, los 116 trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la región San Martín correspondieron a la población. Respecto a los **criterios de inclusión**, estos refieren a los trabajadores de la sede de una UGEL, funcionarios, especialistas en educación y administrativos, es decir, ser trabajador de la sede administrativa; en cuanto a los **criterios de exclusión**, corresponde al personal que no intervino o no tuvo asignados compromisos de desempeño, entre los que se encontraron 63 trabajadores administrativos y especialistas en educación, que no desempeñaron funciones en las acciones de soporte u otras vinculadas a estos, en ese sentido, la referencia para la aplicación de los instrumentos se dio según la Resolución Directoral N° 0773-2023-UGEL-L.

Del mismo modo, conceptualiza el término muestra, señalando que es un subconjunto representativo y medible del grupo poblacional y se obtiene de la extracción de la población accesible; define como muestra representativa al grupo que, según el tamaño y particularidades comunes, facilita la acción de inferir resultados con margen mínimo y predecible de error. El cálculo correspondiente a la muestra del presente estudio, se realizó empleando la operación matemática simple, restando el total de 116 trabajadores con los 63 que no participaron de los compromisos de desempeño. En ese sentido, la muestra se conformó por 53 trabajadores que reúnen las condiciones requeridas para la investigación, en una Unidad de Gestión Educativa Local de la región San Martín. De acuerdo a la unidad de análisis, esta corresponde a un trabajador de una Unidad de Gestión Educativa Local de la región San Martín en el periodo 2023.

La determinación de la técnica empleada en esta investigación, se seleccionó de acuerdo a lo referido por Arias (2012), la técnica de investigación propicia la obtención de datos e información a través de procedimientos estipulados acorde al diseño de la investigación, sugiere para un diseño de investigación en campo, que la adecuada es **la encuesta**, a fin de captar de forma sistemática información acerca de las variables en concordancia con los objetivos del estudio, ahora bien, la información fue almacenada en un medio que sirvió para el procesamiento, análisis e interpretación, por lo que, siendo el instrumento un medio que permitió la medición de las variables, propone el **cuestionario**, que fue empleado en la presente investigación y realizado a través del formato impreso que comprendió preguntas cerradas y fue llenado por la unidad de análisis sin la intervención del encuestador.

Es importante mencionar que los cuestionarios son de autoría de la investigadora. En esa perspectiva, se diseñaron cuestionarios para medir ambas variables objeto de estudio en una Unidad de Gestión Educativa Local de la región San Martín, de acuerdo al detalle siguiente, el cuestionario para la variable gestión del conocimiento compuesto por 17 enunciados que corresponden a 4 para la primera dimensión (creación), 5 para la segunda dimensión (transferencia y almacenamiento) y 8 para la tercera dimensión (aplicación y uso), su medición se realizará con la escala de Likert de 5 niveles para establecer el grado con calificaciones del 1 al 5 que van de, nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Se medirán en 3 grados malo, regular y bueno.

Para la variable compromisos de desempeño, se consideraron 23 enunciados que corresponden a 8 dimensiones referidas a los compromisos de desempeño a cargo de las UGEL, 6 para la primera dimensión (Contrato oportuno de directivos, docentes y auxiliares), 2 para la segunda dimensión (refuerzo escolar y su implementación), 2 para la tercera dimensión (entrega oportuna del material educativo), 3 para la cuarta dimensión (condiciones de operatividad en las II.EE.), 2 para la quinta dimensión (cierre de brechas en infraestructura de las II.EE.), 2 para la sexta dimensión (fortalecimiento del

bienestar de los estudiantes), 2 para la séptima dimensión (permanencia de alumnos) y 4 para la octava dimensión (asignación de directivos y contratación oportuna de docentes en ETP), su medición se realizará con la escala de Likert de 5 niveles para establecer el grado con calificaciones del 1 al 5 que van de, nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Se medirán en 3 niveles, alto, medio y bajo.

En cuanto a la medición o puntuación de validez, los instrumentos fueron minuciosamente sometidos al juicio emitido de 5 expertos en la materia, específicamente 3 metodólogos y 2 especialistas en gestión pública, quienes dieron conformidad por medio de su firma, sustentadas en la V Aiken. Orellana (2016), refiere, los instrumentos que se emplean en una investigación a fin de recolectar datos, deben cumplir mínimamente con los criterios de validez, después de haber aplicado las pruebas de Aiken se obtuvo un valor de 0.97 y 0.98, promedio de 4.89 y 4.92 equivalente a un 97.80 % y 98.40% en el nivel de concordancia existente entre jueces respectivamente, cifras que permitieron determinar y afirmar que ambos instrumentos tienen validez pues los valores se ubican por encima de 0.80. Del mismo modo se aplicó la prueba de confiabilidad usando Alfa de Cronbach, a la prueba piloto aplicada a los trabajadores con características similares a la población de estudio, donde se obtuvo la valoración de 0.89 y 0.74 de la aplicación de los instrumentos de Gestión del Conocimiento y Compromisos de Desempeño respectivamente, siendo que estos tienen el grado de confiabilidad mayor a 0.70.

En lo que respecta a los procedimientos, estos tienen origen en el planteamiento del problema de investigación, de la observación de un problema público del sector educación. Para el acceso a la información se solicitó el debido permiso al titular de una Unidad de Gestión Educativa Local de la región San Martín mediante documento formal, para garantizar que el aprovisionamiento de información sea el adecuado. Se detalló de manera descriptiva los objetivos, problemas, hipótesis y justificación del estudio. Los antecedentes y el marco teórico se desarrollaron a partir de información contenida en artículos de revisión de revistas indexadas a los repositorios

digitales de alta confiabilidad seleccionadas por la Universidad César Vallejo, correspondientes a autores contemporáneos, así como de los manuales y normativa del Estado peruano. Para la aplicación del instrumento de investigación se aplicó directamente a la muestra a través de un cuestionario impreso, resultados que se procesaron y analizaron a través del sistema estadístico SPSS versión 27. Para la discusión se comparó la información contenida en los antecedentes, teorías y marco teórico, con los resultados de la investigación, que permitió la redacción de conclusiones y recomendaciones.

Por consiguiente, los métodos de análisis de datos se describen como sigue, las decisiones que toman las entidades tienen su origen en la base estadística, herramientas que contribuyen a la resolución de problemas, entre los que destaca el programa estadístico seleccionado fue Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) de fácil uso, disponible en idioma español, además se adaptó a las necesidades del investigador Hernández-Rubio et al, (2021), por lo que fue empleado para la investigación. La prueba de normalidad que se consideró para la investigación fue la de Kolmogorov-Smirnov al tratarse de una investigación con 53 participantes determinados en la muestra, como refiere García et al, (2010), este es un procedimiento de “bondad de ajuste”, a través del cual se midió el grado de concordancia y si los datos provienen de la población según la definición específica. El estudio es de diseño correlacional, la distribución es normal como se muestra en la Tabla 3, por lo que se aplicó la correlación de R de Pearson.

Refiere, Rasilla, (2023), que el diagrama de dispersión es empleado cuando las dos características cuantitativas son de fácil observación en el individuo de estudio y esta se encuentra representada por (X, Y), y la representación habitual del gráfico es mediante la nube de puntos o diagrama de dispersión. Los resultados serán expuestos según lo estipulado en las normas APA 7ma edición a través de tablas y figuras.

En esa línea, los aspectos éticos se encuentran enmarcados en la legalidad, honestidad y respeto. Considerando la normativa peruana como, Ley Universitaria, Ley de Derecho de Autos y el Código de Ética de la

Universidad César Vallejo. Del mismo modo, en todo el proceso de investigación se tomó como referencia los principios éticos en investigación, que fueron aprobados por la Universidad César Vallejo, que están contenidos en los principios de ética en la Resolución de Consejo Universitario N° 0340-2021-UCV, también la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 095-2024-VI-UCV con la que la Universidad aprueba la propuesta de actualización: articulación entre las áreas de investigación UCV, líneas de acción de responsabilidad social universitaria (RSU) así como los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), finalmente las normas éticas para el desarrollo de la investigación y la política anti plagio, aspectos que llevan a considerar las consecuencias en caso se trasgredan las disposiciones establecidas en el código de ética. La investigación respeta y atribuye el mérito a los autores de los cuales se obtuvo información, información que se expone empleando el parafraseo; en el desarrollo de la investigación se respetaron los parámetros de la 7ma edición de APA, todos los participantes en la aplicación de instrumentos son mayores de edad y otorgaron su consentimiento informado, documento en el que se detalle el procedimiento de recolección de datos a través del formato oficial de la UCV, recalcándoles que tienen derecho libre de participación en la investigación, haciendo alusión al principio de autonomía, también, respecto al respeto de la integridad absoluta de los trabajadores, con ello se toma en cuenta la no maleficencia, respecto al beneficio, ya sea, directo o indirecto de los trabajadores para dar pie al principio de beneficencia, finalmente el principio de justicia para garantizar la igualdad de trato y la inclusión de todos los trabajadores parte del objeto de estudio.

Aspectos éticos que fueron respetados durante todo el estudio, a fin de garantizar la correcta tratativa de datos y el manejo de la información proporcionada por las unidades objeto de estudio, lo que permitió disminuir la probabilidad de que el estudio sea sesgado y dirigido según otros intereses fuera de los meramente académicos, para la consecución de resultados que posteriormente sirvan de apoyo a la gestión de la entidad en la que se realizó el estudio y permitan contribuir con un el cierre de brechas en la gestión educativa.

III. RESULTADOS

3.1. Gestión del conocimiento en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023.

Tabla 1.

Grado de gestión del conocimiento

Grado	Intervalos	F	%
Malo	17 - 40	0	0 %
Regular	41 - 63	6	11 %
Bueno	64 - 85	47	89 %
Total		53	100 %

Nota: Elaboración propia. Base de datos recopilada del cuestionario aplicado al personal de una Unidad de Gestión Educativa Local.

Interpretación:

La gestión del conocimiento en una Unidad de Gestión Educativa Local de la región San Martín, muestra un grado bueno de un 89 % (47) siendo el de mayor representatividad, seguido del grado regular 11 % (6), haciendo posible que se afirme que el 100 % de los trabajadores tienen conocimiento, son participes de las acciones desarrolladas en el marco de la Gestión del Conocimiento, tal como se observa en la tabla 1.

3.2. Compromisos de Desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023.

Tabla 2.

Nivel de compromisos de desempeño

Grado	Intervalos	F	%
Bajo	24 - 56	0	0 %
Medio	57 - 89	0	0 %
Alto	90 - 114	53	100 %
Total		53	100 %

Nota: Elaboración propia. Base de datos recopilada del cuestionario aplicado al personal de una Unidad de Gestión Educativa Local.

Interpretación:

Los compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local de la región San Martín, muestran en su totalidad un nivel alto, pues el 100 % (53) han puntuado el rango alto, haciendo posible que se afirme que el 100 % de los trabajadores reconoce el cumplimiento de compromisos de desempeño como parte inherente de la gestión de la UGEL, tal como se observa en la tabla 2.

3.3. Relación entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y el cumplimiento de los compromisos de desempeño en Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023.

A fin de determinar la relación existente entre las dimensiones de la variable independiente y la variable dependiente, se determinó la prueba de normalidad, mediante el software SPSS v 27, empleando la prueba de Kolmogorov-Smirnov, por ya que el estudio comprende una muestra de más de 50 personas.

Tabla 3.

Prueba de normalidad de las variables gestión del conocimiento y el cumplimiento de los compromisos de desempeño.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Conocimiento	0.122	53	0.059
Creación	0.155	53	0.004
Almacenamiento y transferencia	0.179	53	0.000
Aplicación y uso	0.166	53	0.001
Compromisos de desempeño	0.121	53	0.066
Contrato oportuno de directivos, docentes y auxiliares	0.233	53	0.000
Refuerzo escolar y su implementación	0.420	53	0.000
Entrega oportuna del material educativo	0.314	53	0.000
Condiciones de operatividad en las II.EE.	0.226	53	0.000
Cierre de brechas en infraestructura de las II.EE.	0.336	53	0.000
Fortalecimiento del bienestar de los estudiantes	0.313	53	0.000
Permanencia de alumnos	0.369	53	0.000
Asignación de directivos y contratación oportuna de docentes en ETP	0.199	53	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia. Base de datos recopilada del cuestionario aplicado al personal de una Unidad de Gestión Educativa Local.

Interpretación:

De la aplicación de la prueba de normalidad se obtuvo que, la significancia en las variables de estudio equivale a 0.059 y 0.066 para Gestión del conocimiento y Compromisos de desempeño respectivamente, los valores obtenidos fueron mayores que $p > 0.05$, lo que permitió afirmar que la distribución es normal, por ende, la correlación se determinó empleando la R de Pearson.

Seguidamente se analizan las relaciones existentes o no entre cada una de las 3 dimensiones de la variable independiente gestión del conocimiento con la variable dependiente Compromisos de desempeño.

Tabla 4.

Vista integrada de correlaciones de dimensiones de la variable Gestión del conocimiento y la variable Compromisos de desempeño.

		Correlaciones			
		Creación	Almacenamiento y Transferencia	Aplicación y uso	Compromisos de Desempeño
Creación	Correlación de Pearson	1	,585**	,762**	0.184
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.186
	N	53	53	53	53
Almacenamiento y Transferencia	Correlación de Pearson	,585**	1	,699**	,300*
	Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.029
	N	53	53	53	53
Aplicación y uso	Correlación de Pearson	,762**	,699**	1	0.141
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.327
	N	53	53	53	53
Compromisos de Desempeño	Correlación de Pearson	0.184	,300*	0.141	1
	Sig. (bilateral)	0.186	0.029	0.327	
	N	53	53	53	53

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración propia. Base de datos recopilada del cuestionario aplicado al personal de una Unidad de Gestión Educativa Local.

Interpretación:

En cuanto a la relación entre la dimensión Creación y la variable Compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2023, se obtiene un coeficiente de relación 0.184, según la escala de Rho de Pearson existe una correlación positiva muy baja; en cuanto al nivel de significancia se obtiene el valor de 0.186 que es mayor que p valor 0.05, lo que finalmente afirma lo planteado en la hipótesis nula, pues los valores muestran que no existe relación entre la dimensión Creación y la variable Compromisos de desempeño.

En lo que respecta a la relación entre la dimensión Almacenamiento y Transferencia y la variable Compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2023, se obtiene un coeficiente de relación 0.300, según la escala de Rho de Pearson existe una correlación positiva baja; en cuanto al nivel de significancia se obtiene el valor de 0.029 que es menor que p valor 0.05, lo que finalmente afirma lo planteado en la hipótesis alterna, pues los valores demuestran que existe relación entre la dimensión Almacenamiento y transferencia con la variable Compromisos de desempeño.

En cuanto a la relación entre la dimensión Aplicación y uso y la variable Compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2023, se obtiene un coeficiente de relación 0.141, según la escala de Rho de Pearson existe una correlación positiva muy baja; en cuanto al nivel de significancia se obtiene el valor de 0.327 que es mayor que p valor 0.05, lo que finalmente afirma lo planteado en la hipótesis nula, pues los valores demuestran que no existe relación entre la dimensión Aplicación y uso con la variable Compromisos de desempeño.

3.4. Relación de la Gestión de conocimiento con los Compromisos de Desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2023.

Tabla 5.

Correlación de las variables Gestión del conocimiento y Compromisos de desempeño.

Correlaciones			
		Gestión del Conocimiento	Compromisos de Desempeño
Gestión del Conocimiento	Correlación de Pearson	1	0.220
	Sig. (bilateral)		0.114
	N	53	53
Compromisos de Desempeño	Correlación de Pearson	0.220	1
	Sig. (bilateral)	0.114	
	N	53	53

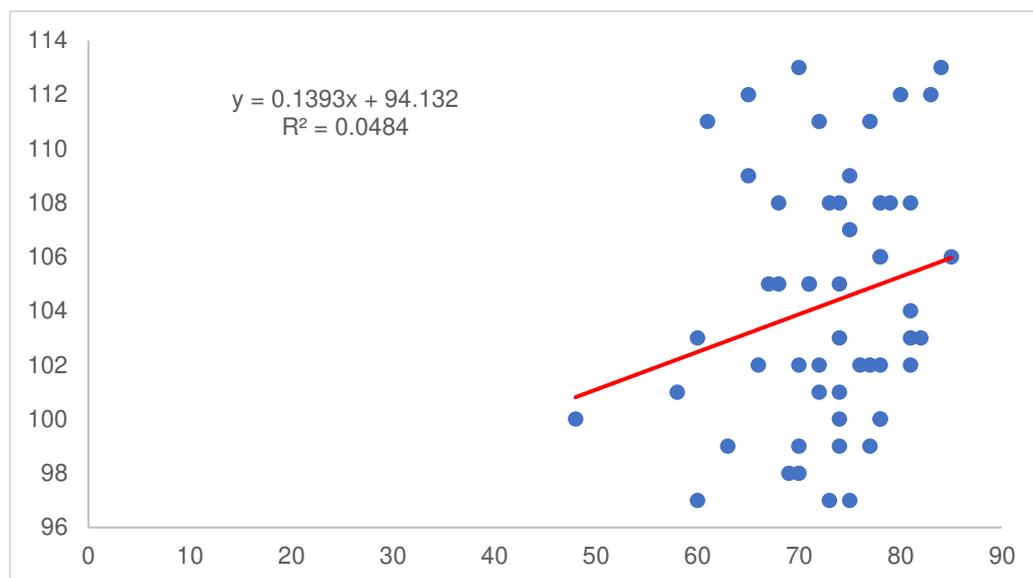
Nota: Elaboración propia. Base de datos recopilada del cuestionario aplicado al personal de una Unidad de Gestión Educativa Local.

Interpretación:

En cuanto a la relación entre las variable Gestión del Conocimiento y Compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2023, se obtiene un coeficiente de correlación 0.220, según la escala de Rho de Pearson existe una correlación positiva baja; en cuanto al nivel de significancia se obtiene el valor de 0.114 que es mayor que p valor 0.05, lo que finalmente afirma lo planteado en la hipótesis nula, pues los valores afirman que no existe relación entre las variables Gestión del Conocimiento y Compromisos de Desempeño.

Figura 1.

Dispersión de datos y coeficiente de determinación R^2 .



Nota: Elaboración propia. Base de datos recopilada del cuestionario aplicado al personal de una Unidad de Gestión Educativa Local.

Interpretación:

Para determinar la dependencia en la variable 2 compromisos de desempeño respecto a la variable 1 gestión del conocimiento, se emplea el coeficiente de determinación R^2 . El procesamiento de datos arrojó un resultado equivalente a $R^2 = 0.0484$, valor que representa el 4.84 %, de modo que, los compromisos de desempeño evidenciaron una variabilidad del 4.84 % respecto de la Gestión del conocimiento, porcentaje que permite inferir que son otras las variables existentes en la gestión de una Unidad de Gestión Educativa Local que interfieren en el cumplimiento de compromisos de desempeño y no específicamente la gestión del conocimiento.

IV. DISCUSIÓN

En el presente capítulo, se realizó la contrastación respecto a los resultados obtenidos de la investigación “Gestión del conocimiento y compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local de la región San Martín - 2023”, consideró en su desarrollo el planteamiento de objetivos general y específicos, del mismo modo estos se encuentran vinculados a la hipótesis general y específicas correspondientemente, por tanto, la discusión de los objetivos se desarrollará por separado.

Del análisis de los datos obtenidos, se pudo determinar el grado de gestión del conocimiento en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2023, que se sustenta en la opinión del 89 % de los trabajadores quienes mencionan que fue bueno, seguido de un 11 % que lo consideraron regular, en consecuencia, los trabajadores son participes de los procesos de intercambio de información dentro de la entidad para la mejora del rendimiento y cumplimiento de metas institucionales; no obstante, requiere el enfoque de fortalecimiento de procesos, mediante la institucionalización de la gestión del conocimiento como práctica de manejo de información.

Al realizar el contraste con el estudio de Agusvina et al. (2023), donde afirman que el recurso humano a través de la innovación determina el desempeño organizacional, por otro lado, el esquema organizativo como la cultura, la estructura orgánica y la jerarquía son factores que la afectan, aseveraciones concordantes con lo obtenido en la presente investigación pues al encontrarse la gestión del conocimiento en un grado bueno en la entidad, esta es capaz de sostener un desempeño organizacional óptimo y garantizar el cumplimiento de sus objetivos institucionales y demás metas, respaldado en la innovación que se hace posible gracias a las TICs, sin embargo, las principales limitantes están dentro de la misma entidad, entre ellas la resistencia al cambio, la ausencia de claridad en las líneas de mando y el organigrama de la entidad. Lo mencionado coincide con lo observado por Santos et al. (2022), quienes señalan que los impedimentos son los

factores políticos y la ausencia de incentivos que lo promuevan, argumento que se evidencia en la presente investigación, pues al formar parte de los fondos de estímulo por desempeño, los directivos orientan las acciones del personal a cumplir con los compromisos de desempeño asignados porque obtendrá recursos monetarios, mas no por el hecho de que debe cumplir eficientemente sus funciones los vuelve más competentes. Finalmente, también se encuentra en sincronía con lo dicho por Chavez-Ramirez et al. (2023) quienes afirman que la gestión del conocimiento es un conjunto de procesos que necesitan estar respaldados por las TICs, pues estas incrementan las posibilidades de éxito de las entidades estatales. Las ejecutoras de educación se encuentran implementando la Política Nacional de Modernización del Estado por Ley, en ese sentido, este tránsito a la modernización tiene respaldo en la digitalización, virtualidad y transparencia, factores que facilitan la gestión de la información y distinguen a una entidad competente de otra cuya forma de gestionar sus recursos está desfasada. Si una entidad quiere garantizar la materialización de sus objetivos e incrementar sus posibilidades de éxito, sus directivos deben estar conscientes de que es posible, siempre que exista un desempeño óptimo de los trabajadores, respaldado en el uso y dominio de las TICs, además de una adecuada institucionalización de la gestión del conocimiento, en esa línea si en la entidad la gestión del conocimiento es buena, pero sus trabajadores no reconocen la práctica bajo esa denominación, no resultará tan difícil su institucionalización, pues están realizando las acciones bajo los parámetros ya definidos, solo es cuestión de implantar el concepto en el vocabulario de los colaboradores, así esta entidad podrá potenciar la gestión que ya viene realizando.

Respecto al análisis de los resultados, se identificó el nivel de cumplimiento de los Compromisos de Desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2023, afirmando que es alto, en concordancia con el 100% de los trabajadores siendo el único nivel y por ende de mayor representatividad, la opinión de los trabajadores se orienta al reconocimiento del cumplimiento de compromisos de desempeño como parte inherente de la

gestión de la UGEL, en tanto, se hizo posible la promoción de una gestión educativa eficiente y orientada a resultados para el cierre de brechas; no obstante, es necesario involucrar a los sectores aliados, pues existen indicadores con responsabilidad multisectorial compartida que no tienen el mismo nivel de valor logrado con respecto a los compromisos que dependen únicamente de la entidad.

Comparando la investigación desarrollada por Claus y Bucciarelli (2020), quienes mencionan que los países latinoamericanos tienen cierto arraigo por generar fondos de estímulo por desempeño, bajo el enfoque del desafío de equidad, conceptos que concuerdan con el estudio, pues dentro de los compromisos existen indicadores que requieren espacios de coordinación y determinación de responsabilidades en los niveles de gobierno y sectores, en el entendido de que el sector público es un engranaje que avanza en función al apoyo de cada entidad, en ese sentido el Ministerio de Economía y Finanzas asigna estos recursos monetarios en base al informe de cumplimiento que proporciona el Ministerio de Educación y la evaluación de los informes de inclusión o exclusión que hayan emitido las entidades en evaluación, afirmando así que estos compromisos buscan disminuir la disparidad que existe en las condiciones entre uno y otro territorio en materia educativa y orientar la gestión de las instancias descentralizadas a realizar todo proceso pensando en el estudiante, en que el beneficio sea para el alumno y que este encuentre en su institución educativa las comodidades, medios e insumos para desarrollar sus aprendizajes, y dicho sea de paso, que la asignación de recursos no responda a una repartición de cifras frías, sino que sea producto de un análisis de las necesidades (que son diversas) de cada entidad, entendiéndose que no son las mismas casuísticas las que afrontan las UGELs, del mismo modo Pachas et al. (2020) señala que, los compromisos de desempeño como indicador de medida para la gestión institucional contribuyen al desarrollo y la mejora continua de la misma, lo cual es cierto, pues una entidad que tiene un nivel alto de cumplimiento de compromisos de desempeño accede a los fondos monetarios y con ello es posible una inversión en la mejora de las condiciones en que brinda el servicio.

A través del análisis se pudo determinar la relación entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y el cumplimiento de los compromisos de desempeño en Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2023, afirmando que, no existe relación entre las dimensiones Creación y Aplicación y uso de la gestión del conocimiento con la variable compromisos de desempeño, en concordancia con los valores R de Pearson de 0.184 y 0.141 que refleja una correlación positiva muy baja en ambos casos, del mismo modo la significancia de 0.186 y 0.327 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), mayores a $p\text{-valor} 0.05$, resultados que finalmente afirman lo planteado en la hipótesis nula; por el contrario, existe relación entre la dimensión Almacenamiento y Transferencia y la variable Compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2023, pues el valor de R de Pearson es de 0.300 concordante con una correlación positiva baja, y por su parte un nivel de significancia de 0.029, menor a $p\text{-valor} 0.05$ que guarda relación con la hipótesis alterna.

La investigación realizada por Montoya y La Serna (2022) destacan la importancia de proponer y desarrollar un esquema que permita integrar la gestión del conocimiento con el uso eficiente de los recursos tecnológicos, que identifique todo el proceso desde generación hasta transmisión de información, lo cual concuerda con lo observado pues las dimensiones Creación y Aplicación y uso de la gestión del conocimiento que son los extremos son los aspectos de inicio y cierre de la cadena de gestión del conocimiento y requieren igual importancia que los procesos medios, pues garantizar una adecuada generación del conocimiento permite que su aplicación para la resolución de problemas sea la óptima. La Presidencia del Consejo de Ministros (2022) en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030 - PNMGP, plantea el objetivo prioritario N°3, para hacer frente a los escasos procesos que permitan el seguimiento, evaluación y el planteamiento de acciones de mejora continua orientada a resultados, en el aparato Estatal, convirtiendo en un aspecto fundamental y exigible en las entidades para que estas implementen y desarrollen dentro de su cultura

la gestión del Conocimiento para transformar la información en la mejora continua en intervenciones del Estado, es decir abordar con el mismo énfasis todas sus dimensiones incluida el almacenamiento y transferencia, pues la información sirve de soporte a los procesos y la transferencia permite el trabajo en conjunto para la consecución de objetivos. Sin embargo, en todas las dimensiones el concepto tecnológico y sus herramientas de apoyo, toman un papel primordial para el desarrollo de los procesos, pues la tecnología facilita la adquisición, el manejo, el almacenamiento, la transferencia y hasta el uso que se le da a la información recibida.

En tanto el (Ministerio de Educación, 2023), analiza el nivel de implicancia que tienen los CdD, sobre el desempeño en sí de las UGELs, concluyendo que existe un alto nivel de cumplimiento de los mismos, sin embargo, la efectividad del valor logrado es moderada; el alto cumplimiento de los CdD se dan en los indicadores que tienen años dentro de la medición, sin embargo, en los recién incorporados el nivel es bajo, lo que sugiere dependencia a los indicadores antiguos; el valor logrado es mayor en los indicadores que dependen únicamente de las UGELs, a diferencia de los que involucran coordinaciones multisectoriales, al contrastarse con la investigación, si bien es cierto, la entidad objeto de estudio cumple con sus compromisos, lo hace con mayor facilidad en los compromisos en los que tiene experiencia, siendo los nuevos compromisos que requieren coordinación con otras entidades en los que flaquea para garantizar la meta, pues aún existe una brecha en la coordinación intersectorial que debe cubrir, así como del aprovisionamiento oportuno de información respecto a los nuevos compromisos, sus indicadores y un panorama claro sobre las acciones que deben implementarse para su consecución.

Respecto al objetivo general de la investigación, determinar la relación de la gestión de conocimiento con el cumplimiento de los Compromisos de Desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2023, existe correlación positiva muy baja entre la gestión del conocimiento y

los compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local de la región San Martín, en tanto se evidencia un R de Pearson de 0.220, además existe significancia de 0.114; siendo así, que se afirma la hipótesis nula, no existe relación entre las variables. El coeficiente de determinación ($R^2=0.0484$), permite inferir que existen otros aspectos intervinientes en los compromisos de desempeño

En contraste con el estudio realizado por De la Torre et al. (2022), mencionan que en el Sector Educación los actores presentan cierta dificultad al transmitir sus conocimientos, sin embargo, existe predisposición entre colegas para poder compartir el conocimiento, lo que obliga a que estos actores gestionen el conocimiento en base a las estrategias que han adquirido a lo largo de su vida, observación que concuerda con el resultado obtenido en la presente investigación, pues si bien es cierto son la mayoría, no son todos los que puntuaron el grado alto de la gestión del conocimiento, resulta necesario que los actores mejoren la forma en que procesan la información que adquieren para que la aplicación del mismo sea efectiva en el receptor, es decir, deben cerciorarse la fuente de la que provienen los datos, así como realizar la diseminación de la información que realmente resulta útil, a fin de no saturar los espacios de almacenamiento de esta, del mismo modo generar un sistema de archivo de información que permita tener todo clasificado y con fácil acceso, finalmente la transferencia entre personas y áreas debe ser fluida y oportuna, y debe existir un respaldo que responda las necesidades en caso de contingencias. En esa línea, González y Rubio (2021), señalan que al crearse y aplicarse el conocimiento en la resolución de problemas, no solo se busca agenciarse de este y almacenarlo al ser empleado una única vez, más bien se trata de hacer crecer los saberes, y en la práctica satisfacer las necesidades sociales, culturales y económicas, precedente que es concordante con la investigación también, pues en una entidad estatal resulta necesario que los actores trabajen como parte de un engranaje, donde todos trabajan en función a generar valor público y potenciar las capacidades como un todo para satisfacer las necesidades de la población, indistintamente del sector en que se

encuentren. Y se vuelve necesario adoptar una posición de predisposición al cambio y al uso de las tecnologías cuando se busca una adecuada gestión del conocimiento. Además de capacitar en el uso, es necesaria la sensibilización para minimizar el impacto que genera el tránsito a la modernización, pues las características de los trabajadores de las entidades también son variadas, y las estrategias que se empleen deben estar enfocadas o guardar relación con el tipo que más se asemeja al trabajador para que este pueda procesarlo idónea y no erróneamente, además de ello permitir que el compromiso de cambio sea asumido y con ello darle un adecuado uso a la información que se posee, facilitando su transferencia y sobre todo discerniendo de qué información, cómo y cuándo es oportuno aplicarla para facilitar los procesos de la entidad.

Se observa que las variables no se relacionan, sin embargo, ambas tienen grado y nivel, bueno y alto respectivamente, lo que sugiere que la entidad ha desarrollado un modo de trabajo de ambas variables por separado, en las que ninguna depende de la otra, donde el éxito o fracaso de una no incide en la otra, Quispe et al. (2024) menciona que San Martín tiene una eficiente calidad de gasto, sin embargo, los logros educativos, no son los esperados, lo que significa que la eficiencia en el gasto es posible si existe el financiamiento, para la inversión en la mejora de las condiciones en que se brinda el servicio, tanto al estudiante como al directivo y docente, inversión pública que es posible cuando las UGEL cuentan con otras fuentes de financiamiento para educación como los fondos de estímulos por desempeño, por lo que aunque no se relacionen directamente, ambas variables son parte de la transformación de información en la mejora continua en intervenciones del Estado.

V. CONCLUSIONES

Se estableció la existencia de correlación positiva baja entre la gestión del conocimiento y los compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local de la región San Martín, se evidenció un R de Pearson de 0.220, además un p-valor de significancia equivalente a 0.114, siendo así que, las acciones de la gestión del conocimiento realizadas no incidieron significativamente en los compromisos de desempeño, afirmación que se corroboró con la variabilidad del 4.84 % de los compromisos con respecto a la gestión del conocimiento y guarda relación con el coeficiente de determinación ($R^2=0.0484$), que permite inferir que son otros los aspectos intervinientes en los compromisos de desempeño.

El grado de gestión del conocimiento en una Unidad de Gestión Educativa Local de la región San Martín, fue bueno, en concordancia con la opinión del 89 % de los trabajadores equivalente a 47 de ellos, siendo el de mayor representatividad, además es de un grado regular con un 11 % equivalente a 6 de ellos, por tanto, todos los trabajadores son participes de los procesos de intercambio de información dentro de la entidad para la mejora del rendimiento y cumplimiento de metas institucionales; no obstante, es necesario fortalecer los procesos mediante la institucionalización de la gestión del conocimiento.

El nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local de la región San Martín, fue alto, en concordancia con el 100 % de los trabajadores equivalente a 53 de ellos, siendo el único y de mayor representatividad, por tanto, todos los trabajadores reconocen el cumplimiento de compromisos de desempeño como parte inherente de la UGEL, en tanto, promueve una gestión educativa eficiente y orientada a resultados para el cierre de brechas; no obstante, es necesario involucrar a los sectores aliados, pues existen indicadores con responsabilidad multisectorial compartida.

Se estableció que no existió relación entre las dimensiones creación y aplicación y uso con la variable compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local de la región San Martín, se sustentó en los valores R de Pearson de 0.184 y 0.141 respectivamente, que estableció una correlación positiva muy baja en ambos casos, y una significancia de 0.186 y 0.327, mayores a p-valor 0.05, concordante con la hipótesis nula; por el contrario, sí existió relación entre la dimensión Almacenamiento y Transferencia y la variable Compromisos de desempeño, sustentada en la R de Pearson de 0.300 concordante con una correlación positiva baja, un nivel de significancia de 0.029 menor a p-valor 0.05 coherente con la hipótesis alterna.

VI. RECOMENDACIONES

Al director, elaborar un plan de gestión del conocimiento que permita salvaguardar la información que se genera en la entidad, y actúe como respaldo de los procesos y actividades que desarrolla en su gestión, que en un futuro sirva como guía a otras Unidades de Gestión Educativa Local en su accionar diario, estrategia que puede iniciar con el plan piloto en la gestión de información correspondiente a los compromisos de desempeño, aspecto que a su vez le permitirá ir generando evidencias para la evaluación de desempeño de su gestión.

A los directivos de línea, elaborar una ruta de diagnóstico para identificar las brechas existentes en la gestión del conocimiento, con enfoque pedagógico, por lo que este proceso podría ser liderado por el área de gestión pedagógica, debe estar enfocada en los trabajadores, a fin de que las que se identifiquen, sean atendidas, fortalecidas o desarrolladas oportunamente, para generar un ambiente laboral atractivo para el desarrollo profesional de los trabajadores.

Al jefe de gestión institucional, implementar una ruta de coordinación multisectorial en el marco de los compromisos de desempeño que sirva como mecanismo de control de acciones, que permita a la gestión determinar los nudos críticos y/o riesgos a fin de mitigarlos e involucrar a otros sectores que tienen parte en estos compromisos, garantizando con ello que el valor logrado se incremente y los resultados se vean reflejados en el cierre de brechas.

Al administrador de la entidad, potenciar las buenas prácticas desarrolladas en la gestión de información, que permita institucionalizarlas con los trabajadores, a fin de que estos las empleen para la consecución de todos los objetivos y metas que tenga la entidad, así como en el cumplimiento diario de sus funciones, con énfasis en las dimensiones Creación y Aplicación y uso de la gestión del conocimiento para que la generación de

información en la entidad permita la resolución de problemas en la misma. En esa línea resultará necesario que los trabajadores se encuentren sensibilizados en el uso de las tecnologías, así como mostrar predisposición al cambio.

Referencias

- Aguilar, L. F. (2021). La Gestión del Conocimiento en la Administración Pública: Una introducción. En C. Ramió, & INAP (Ed.), *Repensando la Administración digital y la innovación pública* (págs. 245-258). España. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=795467>
- Agusvina, N., Lusa, S., Sensuse, D. I., & Darmawan, S. (2023). Knowledge Management Factors and Its Impact on Organizational Performance: A Systematic Literature Review. *International Journal on Informatics Visualization*, 7(1), 161-167.
- Angulo, E., & Negrón, M. (2008). Modelo holístico para la gestión del conocimiento. 4(11), 38-51. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78241104.pdf>
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica. Episteme. Obtenido de https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf
- Avedaño, V., & Flores, M. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. *Entre ciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 4(10), 201-227. doi:<https://doi.org/10.21933/j.edsc.2016.10.181>
- Bonnefoy, J. C., & Armijo, M. (Noviembre de 2005). Indicadores de desempeño. (CEPAL, Ed.) Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11362/5611>
- Briceño, B., Strand, K., & Marshall, M. (20 de Febrero de 2020). Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de <https://biblioguias.cepal.org/GestionDelConocimiento/modulo-1-conceptos>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Obtenido de <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

- Calvo, O. (23 de Mayo de 2018). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura. (U. d. Nariño, Ed.) Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas., 140-163. doi:<https://doi.org/10.22267/rtend.181901.91>
- Castillo, G., González, V. H., Soto, M. E., & Guerrero, J. M. (2021). Gestión del conocimiento en la administración pública. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(5). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.865
- Chavez-Ramirez, E. D., Anticona, D. M., Risco, M. V., Delgado, L. R., & Caballero-Cantu, J. J. (2023). GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LAS TIC EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE FUNCIONARIOS DEL SECTOR PÚBLICO DEL PERÚ. Bibliotecas, Anales de Investigacion, 19(1), 143-151. Obtenido de <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85160519653&partnerID=40&md5=8752ca9e8ffd288e9af4f4cff4e459b2>
- Claus, A., & Bucciarelli, M. E. (Agosto de 2020). El financiamiento educativo en Argentina. El desafío de la equidad bajo un esquema federal. Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento. Obtenido de <https://www.aacademica.org/agustin.claus/17>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2024). Biblioguía Gestión del Conocimiento (GDC). (CEPAL, Ed.) Obtenido de <https://biblioguias.cepal.org/GestionDelConocimiento/modulo-1-conceptos>
- Congreso de la República. (2014). Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014. Lima. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118477-30114>
- Congreso de la República del Perú. (2021). Ley N° 31250, Ley del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-del-sistema-nacional-de-ciencia-tecnologia-e-innovacion-ley-n-31250-1968664-1>
- Corona, L., & Fonseca, M. (30 de Agosto de 2023). ¿Mi estudio es transversal o longitudinal? MediSur, 21(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2023000400931

- Crossan, M., Lane, H., & White, R. (1999). An organizational learning framework: from intuition to institution. *Academy of Management Review*, 24(3), 522-537. doi:<https://doi.org/10.2307/259140>
- De la Torre, R., Ramirez, J., Garay, J., Mayorga-Rojas, J., & Centurión-Larrea, A. (Febrero de 2022). Gestión de conocimiento, competencia digital y práctica reflexiva docente en el contexto Covid-19. *RISTI - Revista Iberica de Sistemas e Tecnologias de Informacao*, E48, 219-230. Obtenido de <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85129336582&partnerID=40&md5=a3db47555433a2c4ba70c745f135a99e>
- Díaz, L. A. (2022). Empowerment y compromisos de desempeño en la calidad de vida laboral de los directores de la UGEL Aija, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 231-248. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2546
- Drucker, P. (1993). La sociedad postcapitalista. 21-53. Obtenido de https://www.academia.edu/27224181/LA_SOCIEDAD_POSTCAPITALISTA_Peter_Drucker_1993
- Erstu, T. K., & Jing, N. (2023). Una revisión sistemática sobre las funciones de la gestión del conocimiento en los sectores públicos: síntesis y camino a seguir. *Heliyon*, 9(11). doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22293>
- Fernández, E. (2008). Compromisos de desempeño, incentivos y evaluación del trabajo académico en universidades chilenas. *Revista Calidad en la Educación: La Profesión Académica*, 28, 72-89. doi:<https://doi.org/10.31619/caledu.n28.203>
- Flores-Carretero, E. (2023). 7 características de la gestión del conocimiento que puedes aprovechar para tener una ventaja competitiva. Instituto Europeo de Inteligencias Eficientes (IEIE). Obtenido de https://www.ieie.eu/la-gestion-del-conocimiento/#7_caracteristicas_de_la_gestion_del_conocimiento
- García, R; González, J; Jornet, J M;. (2010). SPSS: PRUEBAS NO PARAMÉTRICAS - KOLMOGOROV SMIRNOV. (G. d. Valencia, Ed.) Obtenido de https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0802A.pdf
- Gobierno Regional de San Martín. (11 de Enero de 2021). Resolución Gerencial General Regional. Mapa de Procesos del Gobierno Regional de San

- Martín. Moyobamba, Perú. Obtenido de <https://www.regionsanmartin.gob.pe/OriArc.pdf?id=118695>
- González, H., & Rubio, A. (2021). Relevancia de la discusión científica: confirmación o creación de conocimiento. *Educación Médica*, 22, 230. doi:10.1016/j.edumed.2020.06.009
- González-Díaz, R., Vásquez, C., Hurtado, D., & Menacho, A. (2020). Plataformas interactivas y estrategias de gestión del conocimiento durante el Covid-19. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(4), 68-81. Obtenido de <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85100754454&partnerID=40&md5=f90c70724478d205750755dbcf6ec982>
- Guadamillas, F. (2001). La gestión del conocimiento como recurso estratégico en un proceso de mejora continua. *Alta Dirección*, 217, 199-209.
- Guzman, C. E. (2020). Fundamentos y teorías. *Especialización en Gestión de Sistemas de Información Gerencial*. Obtenido de https://virtual.ucundinamarca.edu.co/udecvirtual/documentacion/esp_GSIG/gestion_del_conocimiento/fundamentos_y_teoría.pdf
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hernández-Rubio, J., Mayorga-Ponce, R. B., Montoy-Hermández, A., Roldán-Carpio, A., & Reyes-Torres, S. B. (2021). Programa SPSS. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud*, 10(21), 282-284. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/7761>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. (M. G. Hi, Ed.) México. Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2707>
- King, W. R. (2009). *Knowledge Management and Organizational Learning*. doi:http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4419-0011-1_1
- Linderman, K., Schroeder, R., Zaheer, S., Liedtke, C., & Choo, A. (2004). Integrating quality management practices with knowledge creation

- processes. *Journal of Operations Management*(22), 589-607.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jom.2004.07.001>
- Ministerio de Educación. (14 de Enero de 2014). Resolución Ministerial N° 019-2014-MINEDU. Norma Técnica para la implementación de los Compromisos de Gestión y Asignación de Recursos. Lima, Perú: MINEDU. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/167848-019-2014-minedu>
- Ministerio de Educación. (2023). Evaluación de impacto de compromisos de desempeño: incentivos monetarios para la mejora de la gestión educativa local. Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica. Unidad de Seguimiento y Evaluación. MINEDU. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12799/8853>
- Ministerio de Educación. (2023). Norma Técnica para la Implementación del mecanismo denominado Compromisos de Desempeño 2023. Lima. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/3862419-079-2023-minedu>
- Ministerio de Educación. (27 de Enero de 2023). Resolución Ministerial N° 079-2023-MINEDU. Norma Técnica para la implementación del mecanismo denominado Compromisos de Desempeño 2023. Lima, Perú. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/3862419-079-2023-minedu>
- Montoya, C. V., & La Serna, N. B. (1 de Marzo de 2022). Modelo de Gestión Tecnológica del Conocimiento para el proceso de mejora de la generación del conocimiento en unidades de información. *Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação*, 7, 1-21. doi:<https://doi.org/10.5007/1518-2924.2022.e85734>
- Naciones Unidas. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe. Santiago. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>
- Nonaka, I., & Takeuch, H. (1995). *The Knowledge creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford

- University Press. Obtenido de <https://global.oup.com/academic/product/the-knowledge-creating-company-9780195092691?cc=us&lang=en&>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Orellana, G. (2016). *Construcción de Instrumentos de Investigación en Ciencias Sociales*. Huancayo. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Gaspar-Orellana/publication/351111322_CONSTRUCCION_DE_INSTRUMENTOS_DE_INVESTIGACION_EN_CIENCIAS_SOCIALES/links/608813092fb9097c0c1213e6/CONSTRUCCION-DE-INSTRUMENTOS-DE-INVESTIGACION-EN-CIENCIAS-SOCIALES.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación. (2024). *Finance – Governments and households*. Obtenido de <https://www.education-progress.org/es/articles/finance>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura . (2023). UNESCO. Obtenido de <https://www.unesco.org/es/education-policies>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (25 de Enero de 2024). *Efectos de la pandemia en la educación de América Latina y el Caribe perdurarán por muchos años, urge acelerar los aprendizajes*. Obtenido de UNESCO: <https://www.unesco.org/es/articles/efectos-de-la-pandemia-en-la-educacion-de-america-latina-y-el-caribe-perduraran-por-muchos-anos-urge>
- Otter, T., & Cortez, M. (2003). *Gestión del Conocimiento. Conceptos, Ideas, Herramientas. Programa Medios de Comunicación y Democracia en América Latina*. Obtenido de https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=8bb44546-c584-3a98-e37d-9e2f5ea0833e&groupId=252038
- Pachas, M., Castañeda, E., Garro, L., Aliga, A., & Prado, H. (Febrero de 2020). *La gestión institucional según los compromisos de desempeño: 2016-2018, Unidad de Gestión Educativa Local 03–Lima*. *International Journal of*

- Information Research and Review, 7(2), 6714-6719. Obtenido de https://www.ijirr.com/sites/default/files/issues-pdf/3488_0.pdf
- Paniagua, E., & López, B. (2007). La gestión tecnológica del conocimiento. (U. d. Murcia, Ed.) España. doi:<https://doi.org/10.6018/editum.1201>
- Peple, D., Makama, C., & Okeke, J. (2022). Prácticas de gestión del conocimiento: una perspectiva del sector público. *Revista de investigación empresarial*, 153, 509-516. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.08.041>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (19 de Agosto de 2022). Decreto Supremo N.º 103-2022-PCM. Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030. Lima, Lima, Perú. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/3361746-103-2022-pcm>
- Quispe, C. N., Rojas, R., & Blanco, M. (31 de Marzo de 2024). Eficiencia de la inversión pública en educación en el Perú, 2016-2022: Un análisis comparativo por regiones. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 15(1), 66-78. doi:<https://doi.org/10.33595/2226-1478.15.1.989>
- Rasilla, D. F. (24 de Diciembre de 2023). TEMA 3: RELACIÓN ENTRE VARIABLES CUANTITATIVAS. G14: Estadística para las ciencias sociales. Obtenido de https://personales.unican.es/rasillad/docencia/G14/TEMA_3/relacion_entre_variables_cuantitativas.html
- Seaton, C. E., & Bresó, S. (2001). El desarrollo de un sistema de gestión del conocimiento para los institutos tecnológicos. *Espacios*, 22(3). Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a01v22n03/01220321.html>
- Sempé, L. (2017). Balance de la implementación del mecanismo de los Compromisos de Desempeño como impulsor de mejoras en la gestión educativa descentralizada. Proyecto Fortalecimiento de la Gestión de la Educación en el Perú (FORGE) . Obtenido de <https://www.grade.org.pe/forge/descargas/Balance%20de%20Compromisos%20de%20desempe%C3%B1o%20Lucas%20Semp%C3%A9.pdf>
- Unidad de Gestión Educativa Local de Lamas. (1 de Febrero de 2022). RD N° 000273-UGEL L. Lamas.

Weber, G., Cabras, I., Peredo, A. M., Yanguas-Parra, P., & Prime, K. S. (2023). Explorando la resiliencia de los servicios públicos dentro de comunidades marginadas durante el COVID-19: el caso de las regiones mineras de carbón en Colombia. *Journal of Cleaner Production*, 415(137880). doi:<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.137880>

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del conocimiento	Proceso que mantiene un enfoque multidisciplinar que emplean las entidades para conseguir sus objetivos en base a la generación, almacenamiento, transferencia, uso y gestión de la información que denomina conocimiento, para ser aplicadas en resolución de problemas, mejora en el desempeño, generación de valor agregado, fomento de la innovación e integración en la organización. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2024)	La medición de la variable gestión conocimiento se realizó a través de la aplicación de la técnica entrevista, instrumento cuestionario de 17 items diferenciados según las tres dimensiones.	Creación	Adquisición de información.	Ordinal tipo: Escala de Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre
				Diseminación de la información.	
				Interpretación compartida.	
			Almacenamiento y Transferencia	Almacenamiento del conocimiento.	
				Transferencia del conocimiento en la organización.	
			Aplicación y uso	Compromiso con el aprendizaje.	
				Empoderamiento.	
Trabajo en equipo.					
Solución de problemas.					
Cumplimiento de compromisos de desempeño.					
Compromisos de desempeño	Mecanismo a través del cual el Estado proporciona financiamiento adicional en base al desempeño de una Unidad Ejecutora, impulsando así el cumplimiento de metas e indicadores para mejorar las condiciones en las que se brinda el servicio educativo, es decir son una alternativa para	La medición de la variable compromisos de desempeño se realizó a través de la aplicación de la técnica entrevista, instrumento cuestionario de 23 items diferenciados según las ocho	Contrato oportuno de directivos, docentes y auxiliares	Plazas directivas de Educación Básica encargadas adecuada y oportunamente	Ordinal tipo: Escala de Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: Algunas veces 4: Casi siempre 5: Siempre
				Plazas docentes y auxiliares de Educación Básica adjudicadas adecuada y oportunamente	
			Refuerzo escolar y su implementación	IIEE del nivel secundaria que implementan acciones en el marco de la estrategia de Refuerzo Escolar	
				Entrega oportuna del material educativo	

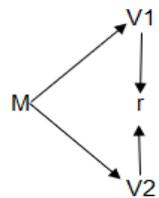
conseguir financiamiento adicional para ser invertido en la resolución de problemas públicos. Ministerio de Educación (2023)	dimensiones.	Condiciones de operatividad en las II.EE.	Locales educativos con pago oportuno de los servicios básicos
			Locales educativos que registran oportunamente su declaración de gastos de mantenimiento
			Locales educativos que registran oportunamente las acciones de mantenimiento que no lograron atenderse con los recursos asignados en el periodo 2023
		Cierre de brechas en infraestructura de las II.EE.	Predios destinados a IIEE que cuentan con inscripción registral a nombre del MINEDU
			Locales educativos que completan adecuadamente la Ficha Unificada de Infraestructura Educativa (FUIE) del Censo Educativo 2023
		Fortalecimiento del bienestar de los estudiantes	Vacunación contra la COVID-19 en estudiantes de la Educación Básica
			Casos de violencia escolar reportados en el SiseVe que son atendidos de manera oportuna
		Permanencia de alumnos	Estudiantes de nivel secundaria de la EBR que permanecen matriculados en los servicios educativos durante el 2023 con relación al año anterior
			Estudiantes egresados del nivel de educación primaria que se matriculan en el primer grado de secundaria en el 2023
		Asignación de directivos y contratación oportuna de docentes en ETP	Plazas directivas de Educación Técnico – Productiva encargadas adecuada y oportunamente
			Plazas docentes de Educación Técnico – Productiva adjudicadas adecuada y oportunamente

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Gestión del conocimiento y cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión del conocimiento con el cumplimiento de los compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el grado de gestión del conocimiento en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y el cumplimiento de los compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023?.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación de la gestión de conocimiento con el cumplimiento de los Compromisos de Desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el grado de gestión del conocimiento en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023.</p> <p>Identificar el nivel de cumplimiento de los Compromisos de Desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023.</p> <p>Analizar la relación entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y el cumplimiento de los compromisos de desempeño en Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H_i: Existe relación significativa entre la gestión de conocimiento y el cumplimiento de los Compromisos de Desempeño en una UGEL de la región San Martín - 2023.</p> <p>Hipótesis nula</p> <p>H_o: No existe relación significativa entre la gestión de conocimiento y el cumplimiento de los Compromisos de Desempeño en una UGEL de la región San Martín - 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H₁: El grado de gestión del conocimiento en una UGEL de la región San Martín, es bueno.</p> <p>H₂: El nivel de cumplimiento de los Compromisos de Desempeño en una UGEL de la región San Martín, es alto.</p> <p>H₃: Existe relación entre las dimensiones de la gestión del conocimiento y el cumplimiento de los compromisos de desempeño en una UGEL de la región San Martín - 2023.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

Investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal.



M = Muestra

V1 = Gestión del conocimiento

V2 = Compromisos de desempeño

r = Relación entre las variables

Población

Estuvo conformada por 116 trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2024.

Muestra

Estuvo conformada por 53 trabajadores según la RD N° 0773-2023-UGEL-L.

Variables	Dimensiones
Gestión del Conocimiento	Creación
	Almacenamiento y transferencia
	Aplicación y uso
Compromisos de Desempeño	Contrato oportuno de directivos, docentes y auxiliares
	Refuerzo escolar y su implementación
	Entrega oportuna del material educativo
	Condiciones de operatividad en las II.EE.
	Cierre de brechas en infraestructura de las II.EE.
	Fortalecimiento del bienestar de los estudiantes
	Permanencia de alumnos
	Asignación de directivos y contratación oportuna de docentes en ETP

Anexo 3

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Gestión del conocimiento

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../2024

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel Gestión del conocimiento en una Unidad de Gestión Educativa Local de la región San Martín.

Indicaciones:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta con honestidad y sinceridad. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

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

N°	Criterios de evaluación	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
Creación de conocimiento						
01	Me intereso por adquirir conocimientos a través del autoaprendizaje.					
02	La entidad genera espacios de aprendizaje.					
03	Cuando recibo información, me cerciero de que provenga de una fuente confiable.					
04	Interpreto y comprendo con facilidad la información que recibo.					
Almacenamiento y transferencia						
05	Cuando recibo información, empleo técnicas de archivamiento (por categorías, por fecha, etc.) para					

	mantener todo en orden.					
06	Cuando debo compartir información me preocupo por entregarla de manera que sea comprensible para el receptor.					
07	Comparto mis saberes con los compañeros de trabajo.					
08	Los compañeros de trabajo me comparten sus saberes.					
09	El conocimiento se transmite de manera coordinada entre las áreas de la entidad.					
Aplicación y uso						
10	Me siento comprometido con adquirir y fortalecer las competencias para generar valor en mi entidad.					
11	Percibo que los compañeros de trabajo están comprometidos con adquirir y fortalecer sus competencias para generar valor en la entidad.					
12	Considero que la entidad propicia espacios para aplicar mis conocimientos en la labor diaria.					
13	El conocimiento obtenido me empodera en el cumplimiento de funciones.					
14	En la entidad recibo apoyo de los compañeros de trabajo para el cumplimiento de metas.					
15	En la entidad apoyo a los compañeros de trabajo para el cumplimiento de metas.					
16	El conocimiento obtenido de los espacios de capacitación generados por la entidad me sirve para la resolución de problemas.					
17	El conocimiento contribuye al cumplimiento de compromisos de desempeño en la entidad.					

Cuestionario: Compromisos de desempeño

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../2024

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel cumplimiento de los Compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local de la región San Martín.

Indicaciones:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta con honestidad y sinceridad. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad.

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

N°	Criterios de evaluación	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
Contrato oportuno de directivos, docentes y auxiliares						
01	Las plazas directivas de Educación Básica son encargadas adecuadamente de acuerdo al perfil.					
02	Las plazas directivas de Educación Básica son encargadas oportunamente respetando los plazos.					
03	Las plazas docentes de Educación Básica son adjudicadas adecuadamente.					
04	Las plazas de auxiliares de Educación Básica son adjudicadas adecuadamente.					
05	Las plazas docentes de Educación Básica son adjudicadas oportunamente.					
06	Las plazas de auxiliares de Educación Básica son adjudicadas oportunamente.					

Refuerzo escolar y su implementación					
07	Las IIEE del nivel secundaria elaboran su estrategia de refuerzo escolar.				
08	Las IIEE del nivel secundaria implementan acciones en el marco de la estrategia de refuerzo escolar.				
Entrega oportuna del material educativo					
09	La UGEL entrega el material educativo oportunamente a las IIEE.				
10	La UGEL entrega el material educativo pertinente a las IIEE.				
Condiciones de operatividad en las II.EE.					
11	El pago de servicios básicos de las IIEE se realiza de manera oportuna.				
12	La declaración de gastos de mantenimiento es registrada oportunamente.				
13	Las acciones de mantenimiento pendientes de atención son registradas oportunamente.				
Cierre de brechas en infraestructura de las II.EE.					
14	Los predios destinados a IIEE se registran a nombre del MINEDU.				
15	La Ficha Unificada de Infraestructura Educativa se registra adecuadamente en el Censo Educativo.				
Fortalecimiento del bienestar de los estudiantes					
16	La vacunación contra la COVID-19 en estudiantes de la Educación Básica está en avance.				
17	Los casos de violencia escolar registrados en el SíseVe se atienden de manera oportuna.				
Permanencia de alumnos					
18	La UGEL garantiza la permanencia de estudiantes del nivel secundaria de la Educación Básica Regular.				
19	La UGEL garantiza la promoción de los alumnos del nivel primaria al nivel secundaria.				
Asignación de directivos y contratación oportuna de docentes en ETP					
20	Las plazas directivas de Educación Técnico - Productiva son encargadas adecuadamente.				
21	Las plazas directivas de Educación Técnico -				

	Productiva son encargadas oportunamente.					
22	Las plazas docentes de Educación Técnico – Productiva son adjudicadas adecuadamente.					
23	Las plazas docentes de Educación Técnico – Productiva son adjudicadas oportunamente.					

Anexo 4

Ficha de validación de los instrumentos para la recolección de datos

Validador 1

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión del Conocimiento

Definición de la variable: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2024), la define como, proceso que mantiene un enfoque multidisciplinar que emplean las entidades para conseguir sus objetivos en base a la generación, almacenamiento, transferencia, uso y gestión de la información que denomina conocimiento. Menciona también que integra múltiples ciencias para ser aplicadas en resolución de problemas que generan beneficios como mejora en el desempeño, generación de valor agregado, fomento de la innovación e integración en la organización.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones			
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
Creación	Adquisición de información.	Me intereso por adquirir conocimientos a través del autoaprendizaje.					X						X						X						X	
		La entidad genera espacios de aprendizaje.					X						X						X						X	
	Diseminación de la información.	Cuando recibo información, me cercioro de que provenga de una fuente confiable.					X						X						X						X	
		Interpreto y comprendo con facilidad la información que recibo.				X							X						X						X	
Almacenamiento y Transferencia	Almacenamiento del conocimiento.	Cuando recibo información, empleo técnicas de archivamiento (por categorías, por fecha, etc.) para mantener todo en orden.				X							X						X						X	
	Transferencia del conocimiento en la organización.	Cuando debo compartir información me preocupo por entregarla de manera que sea comprensible para el receptor.					X						X						X						X	
		Comparto mis saberes con los compañeros de trabajo.					X						X						X						X	
		Los compañeros de trabajo me comparten sus saberes.					X						X						X						X	
		El conocimiento se transmite de manera coordinada entre las áreas de la entidad.					X						X						X						X	

Matriz de validación del cuestionario o guía de recojo de datos de la variable: Compromisos de Desempeño.

Definición de la variable: Ministerio de Educación (2023) define como un mecanismo a través del cual el Estado proporciona financiamiento adicional en base al desempeño de una Unidad Ejecutora, impulsando así el cumplimiento de metas e indicadores para mejorar las condiciones en las que se brinda el servicio educativo, es decir son una alternativa para conseguir financiamiento adicional para ser invertido en la resolución de problemas públicos.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Contrato oportuno de directivos, docentes y auxiliares	Plazas directivas de Educación Básica encargadas adecuada y oportunamente	Las plazas directivas de Educación Básica son encargadas adecuadamente de acuerdo al perfil.					X					X					X					X	
		Las plazas directivas de Educación Básica son encargadas oportunamente respetando los plazos.					X					X					X					X	
	Plazas docentes y auxiliares de Educación Básica adjudicadas adecuada y oportunamente	Las plazas docentes de Educación Básica son adjudicadas adecuadamente de acuerdo al perfil.					X					X					X					X	
		Las plazas de auxiliares de Educación Básica son adjudicadas adecuadamente de acuerdo al perfil.					X					X					X					X	
		Las plazas docentes de Educación Básica son adjudicadas oportunamente.					X					X					X					X	
		Las plazas de auxiliares de Educación Básica son adjudicadas oportunamente.					X					X					X					X	
Refuerzo escolar y su implementación	IIEE del nivel secundaria que implementan acciones en el marco de la estrategia de Refuerzo Escolar	Las IIEE del nivel secundaria elaboran su estrategia de refuerzo escolar.																					
		Las IIEE del nivel secundaria implementan acciones en el marco de la estrategia de refuerzo escolar.					X					X					X					X	
Entrega oportuna del material educativo	Códigos modulares que recibieron el material educativo oportuna y pertinentemente	La UGEL entrega el material educativo oportunamente a las IIEE.					X					X					X					X	
		La UGEL entrega el material educativo pertinente a las IIEE.					X					X					X					X	
Condiciones de operatividad en las IIEE.	Locales educativos con pago oportuno de los servicios básicos	El pago de servicios básicos de las IIEE se realiza de manera oportuna.					X					X					X					X	
	Locales educativos que registran oportunamente su declaración de gastos de mantenimiento	La declaración de gastos de mantenimiento es registrada oportunamente.					X					X					X					X	
	Locales educativos que registran oportunamente las acciones de mantenimiento que no lograron atenderse con los recursos asignados en el periodo 2023	Las acciones de mantenimiento pendientes de atención son registradas oportunamente.					X					X					X					X	
Cierre de brechas en infraestructura de las IIEE.	Predios destinados a IIEE que cuentan con inscripción registral a nombre del MINEDU	Los predios destinados a IIEE se registran a nombre del MINEDU.					X					X					X					X	
	Locales educativos que completan adecuadamente la Ficha Unificada	La Ficha Unificada de Infraestructura Educativa se registra adecuadamente en el Censo Educativo.					X					X					X					X	

Validador 2

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión del Conocimiento

Definición de la variable: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2024), la define como, proceso que mantiene un enfoque multidisciplinar que emplean las entidades para conseguir sus objetivos en base a la generación, almacenamiento, transferencia, uso y gestión de la información que denomina conocimiento. Menciona también que integra múltiples ciencias para ser aplicadas en resolución de problemas que generan beneficios como mejora en el desempeño, generación de valor agregado, fomento de la innovación e integración en la organización.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Creación	Adquisición de información.	Me intereso por adquirir conocimientos a través del autoaprendizaje.					X					X					X					X	
		La entidad genera espacios de aprendizaje.					X					X					X					X	
	Diseminación de la información.	Cuando recibo información, me cerciero de que provenga de una fuente confiable.					X					X					X					X	
		Interpreto y comprendo con facilidad la información que recibo.					X					X					X					X	
Almacenamiento y Transferencia	Almacenamiento del conocimiento.	Cuando recibo información, empleo técnicas de archivamiento (por categorías, por fecha, etc.) para mantener todo en orden.					X					X					X					X	
	Transferencia del conocimiento en la organización.	Cuando debo compartir información me preocupo por entregarla de manera que sea comprensible para el receptor.					X					X					X					X	
		Comparto mis saberes con los compañeros de trabajo.					X					X					X					X	
		Los compañeros de trabajo me comparten sus saberes.					X					X					X					X	
		El conocimiento se transmite de manera coordinada entre las áreas de la entidad.					X					X					X					X	
Aplicación y uso	Compromiso con el aprendizaje.	Me siento comprometido con adquirir y fortalecer las competencias para generar valor en mi entidad.					X					X					X					X	
		Percibo que los compañeros de trabajo están comprometidos con adquirir y fortalecer sus competencias para generar valor en la entidad.					X					X					X					X	
	Empoderamiento.	Considero que la entidad propicia espacios para aplicar mis conocimientos en la labor diaria.					X					X					X					X	
		El conocimiento obtenido me empodera en el cumplimiento de funciones.					X					X					X					X	

Matriz de validación del cuestionario o guía de recojo de datos de la variable: Compromisos de Desempeño.

Definición de la variable: Ministerio de Educación (2023) define como un mecanismo a través del cual el Estado proporciona financiamiento adicional en base al desempeño de una Unidad Ejecutora, impulsando así el cumplimiento de metas e indicadores para mejorar las condiciones en las que se brinda el servicio educativo, es decir son una alternativa para conseguir financiamiento adicional para ser invertido en la resolución de problemas públicos.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Contrato oportuno de directivos, docentes y auxiliares	Plazas directivas de Educación Básica encargadas adecuada y oportunamente	Las plazas directivas de Educación Básica son encargadas adecuadamente de acuerdo al perfil.					X					X					X					X	
		Las plazas directivas de Educación Básica son encargadas oportunamente respetando los plazos.				X				X				X				X					X
	Plazas docentes y auxiliares de Educación Básica adjudicadas adecuada y oportunamente	Las plazas docentes de Educación Básica son adjudicadas adecuadamente de acuerdo al perfil.				X				X				X				X					X
		Las plazas de auxiliares de Educación Básica son adjudicadas adecuadamente de acuerdo al perfil.				X				X				X				X					X
		Las plazas docentes de Educación Básica son adjudicadas oportunamente.				X				X				X				X					X
		Las plazas de auxiliares de Educación Básica son adjudicadas oportunamente.				X				X				X				X					X
Refuerzo escolar y su implementación	IIEE del nivel secundaria que implementan acciones en el marco de la estrategia de Refuerzo Escolar	Las IIEE del nivel secundaria elaboran su estrategia de refuerzo escolar.				X				X				X				X					X
		Las IIEE del nivel secundaria implementan acciones en el marco de la estrategia de refuerzo escolar.				X				X				X				X					X
Entrega oportuna del material educativo	Códigos modulares que recibieron el material educativo oportuna y pertinentemente	La UGEL entrega el material educativo oportunamente a las IIEE.				X				X				X				X					X
		La UGEL entrega el material educativo pertinente a las IIEE.				X				X				X				X					X
Condiciones de operatividad en las II.EE.	Locales educativos con pago oportuno de los servicios básicos	El pago de servicios básicos de las IIEE se realiza de manera oportuna.				X				X				X				X					X
	Locales educativos que registran oportunamente su declaración de gastos de mantenimiento	La declaración de gastos de mantenimiento es registrada oportunamente.				X				X				X				X					X
	Locales educativos que registran oportunamente las acciones de mantenimiento que no lograron atenderse con los recursos asignados en el periodo 2023	Las acciones de mantenimiento pendientes de atención son registradas oportunamente.				X				X				X				X					X

		En la entidad apoyo a los compañeros de trabajo para el cumplimiento de metas.							X										X
	Solución de problemas.	El conocimiento obtenido de los espacios de capacitación generados por la entidad me sirve para la resolución de problemas.							X										X
	Cumplimiento de compromisos de desempeño.	El conocimiento contribuye al cumplimiento de compromisos de desempeño en la entidad.							X										X

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Gestión del conocimiento				
Objetivo del instrumento:	Conocer el nivel Gestión del conocimiento en una Unidad de Gestión Educativa Local de la región San Martín.				
Nombres y apellidos del experto:	Dr. José Manuel Delgado Bardales				
Documento de identidad:	01126836	Años de experiencia en el área:	8	Máximo grado académico:	Doctor en Gestión Universitaria
Institución:	Universidad César Vallejo			Cargo:	Docente investigador Renacyt Posgrado
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	941 907 628
Firma	 Dr. José Manuel Delgado Bardales DOCENTE POS GRADO			Fecha	25/05/2024

Matriz de validación del cuestionario o guía de recojo de datos de la variable: Compromisos de Desempeño.

Definición de la variable: Ministerio de Educación (2023) define como un mecanismo a través del cual el Estado proporciona financiamiento adicional en base al desempeño de una Unidad Ejecutora, impulsando así el cumplimiento de metas e indicadores para mejorar las condiciones en las que se brinda el servicio educativo, es decir son una alternativa para conseguir financiamiento adicional para ser invertido en la resolución de problemas públicos.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Contrato oportuno de directivos, docentes auxiliares y	Plazas directivas de Educación Básica encargadas adecuada y oportunamente	Las plazas directivas de Educación Básica son encargadas adecuadamente de acuerdo al perfil.					X					X					X					X	
		Las plazas directivas de Educación Básica son encargadas oportunamente respetando los plazos.					X					X					X					X	
	Plazas docentes y auxiliares de Educación Básica adjudicadas adecuada y oportunamente	Las plazas docentes de Educación Básica son adjudicadas adecuadamente de acuerdo al perfil.				X					X					X					X		
		Las plazas de auxiliares de Educación Básica son adjudicadas adecuadamente de acuerdo al perfil.				X					X					X					X		
		Las plazas docentes de Educación Básica son adjudicadas oportunamente.				X					X					X					X		
		Las plazas de auxiliares de Educación Básica son adjudicadas oportunamente.				X					X					X					X		
Refuerzo escolar y su implementación	IIEE del nivel secundaria que implementan acciones en el marco de la estrategia de Refuerzo Escolar	Las IIEE del nivel secundaria elaboran su estrategia de refuerzo escolar.				X					X					X					X		
		Las IIEE del nivel secundaria implementan acciones en el marco de la estrategia de refuerzo escolar.				X					X					X					X		
Entrega oportuna del material educativo	Códigos modulares que recibieron el material educativo oportuna y pertinentemente	La UGEL entrega el material educativo oportunamente a las IIEE.				X					X					X					X		
		La UGEL entrega el material educativo pertinente a las IIEE.				X					X					X					X		
Condiciones de operatividad en las II.EE.	Locales educativos con pago oportuno de los servicios básicos	El pago de servicios básicos de las IIEE se realiza de manera oportuna.				X					X					X					X		
	Locales educativos que registran oportunamente su declaración de gastos de mantenimiento	La declaración de gastos de mantenimiento es registrada oportunamente.				X					X					X					X		
	Locales educativos que registran oportunamente las acciones de mantenimiento que no lograron atenderse con los recursos asignados en el periodo 2023	Las acciones de mantenimiento pendientes de atención son registradas oportunamente.				X					X					X					X		
Cierre de brechas en infraestructura de las II.EE.	Predios destinados a IIEE que cuentan con inscripción registral a nombre del MINEDU	Los predios destinados a IIEE se registran a nombre del MINEDU.				X					X					X					X		
	Locales educativos que completan adecuadamente la Ficha Unificada	La Ficha Unificada de Infraestructura Educativa se registra adecuadamente en el Censo Educativo.				X					X					X					X		

Validador 4

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión del Conocimiento

Definición de la variable: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2024), la define como, proceso que mantiene un enfoque multidisciplinar que emplean las entidades para conseguir sus objetivos en base a la generación, almacenamiento, transferencia, uso y gestión de la información que denomina conocimiento. Menciona también que integra múltiples ciencias para ser aplicadas en resolución de problemas que generan beneficios como mejora en el desempeño, generación de valor agregado, fomento de la innovación e integración en la organización.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Creación	Adquisición de información.	Me intereso por adquirir conocimientos a través del autoaprendizaje.				X				X				X				X				X	
		La entidad genera espacios de aprendizaje.				X				X				X				X				X	
	Diseminación de la información.	Cuando recibo información, me cerciero de que provenga de una fuente confiable.				X				X				X				X				X	
		Interpreto y comprendo con facilidad la información que recibo.				X				X				X				X				X	
Almacenamiento y Transferencia	Almacenamiento del conocimiento.	Cuando recibo información, empleo técnicas de archivamiento (por categorías, por fecha, etc.) para mantener todo en orden.				X				X				X				X				X	
	Transferencia del conocimiento en la organización.	Cuando debo compartir información me preocupo por entregarla de manera que sea comprensible para el receptor.				X				X				X				X				X	
		Comparto mis saberes con los compañeros de trabajo.				X				X				X				X				X	
		Los compañeros de trabajo me comparten sus saberes.				X				X				X				X				X	
		El conocimiento se transmite de manera coordinada entre las áreas de la entidad.				X				X				X				X				X	
Aplicación y uso	Compromiso con el aprendizaje.	Me siento comprometido con adquirir y fortalecer las competencias para generar valor en mi entidad.				X				X				X				X				X	
		Percibo que los compañeros de trabajo están comprometidos con adquirir y fortalecer sus competencias para generar valor en la entidad.				X				X				X				X				X	
	Empoderamiento.	Considero que la entidad propicia espacios para aplicar mis conocimientos en la labor diaria.				X				X				X				X				X	
		El conocimiento obtenido me empodera en el cumplimiento de funciones.				X				X				X				X				X	
	Trabajo en equipo.	En la entidad recibo apoyo de los compañeros de trabajo para el cumplimiento de metas.				X				X				X				X				X	

		En la entidad apoyo a los compañeros de trabajo para el cumplimiento de metas.					X						X							X	
	Solución de problemas.	El conocimiento obtenido de los espacios de capacitación generados por la entidad me sirve para la resolución de problemas.					X						X							X	
	Cumplimiento de compromisos de desempeño.	El conocimiento contribuye al cumplimiento de compromisos de desempeño en la entidad.					X						X							X	

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Gestión del conocimiento				
Objetivo del instrumento:	Conocer el nivel Gestión del conocimiento en una Unidad de Gestión Educativa Local de la región San Martín.				
Nombres y apellidos del experto:	Doris Marianella López Campos				
Documento de identidad:	70760146	Años de experiencia en el área:	7	Máximo grado académico:	Maestra en Gestión Pública
Institución:	Dirección Regional de Educación – San Martín			Cargo:	Especialista normativo
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	928 933 022
Firma	 <p>Abog. Doris Marianella López Campos MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</p>			Fecha	25/05/2024

Matriz de validación del cuestionario o guía de recojo de datos de la variable: Compromisos de Desempeño.

Definición de la variable: Ministerio de Educación (2023) define como un mecanismo a través del cual el Estado proporciona financiamiento adicional en base al desempeño de una Unidad Ejecutora, impulsando así el cumplimiento de metas e indicadores para mejorar las condiciones en las que se brinda el servicio educativo, es decir son una alternativa para conseguir financiamiento adicional para ser invertido en la resolución de problemas públicos.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones		
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
Contrato oportuno de directivos, docentes y auxiliares	Plazas directivas de Educación Básica encargadas adecuada y oportunamente	Las plazas directivas de Educación Básica son encargadas adecuadamente de acuerdo al perfil.					X						X						X						X
		Las plazas directivas de Educación Básica son encargadas oportunamente respetando los plazos.					X						X						X						X
	Plazas docentes y auxiliares de Educación Básica adjudicadas adecuada y oportunamente	Las plazas docentes de Educación Básica son adjudicadas adecuadamente de acuerdo al perfil.					X						X						X						X
		Las plazas de auxiliares de Educación Básica son adjudicadas adecuadamente de acuerdo al perfil.					X						X						X						X
		Las plazas docentes de Educación Básica son adjudicadas oportunamente.					X						X						X						X
		Las plazas de auxiliares de Educación Básica son adjudicadas oportunamente.					X						X						X						X
Refuerzo escolar y su implementación	IIEE del nivel secundaria que implementan acciones en el marco de la estrategia de Refuerzo Escolar	Las IIEE del nivel secundaria elaboran su estrategia de refuerzo escolar.					X						X						X						X
		Las IIEE del nivel secundaria implementan acciones en el marco de la estrategia de refuerzo escolar.					X						X						X						X
Entrega oportuna del material educativo	Códigos modulares que recibieron el material educativo oportuna y pertinentemente	La UGEL entrega el material educativo oportunamente a las IIEE.					X						X						X						X
		La UGEL entrega el material educativo pertinente a las IIEE.					X						X						X						X
Condiciones de operatividad en las IIEE.	Locales educativos con pago oportuno de los servicios básicos	El pago de servicios básicos de las IIEE se realiza de manera oportuna.					X						X						X						X
	Locales educativos que registran oportunamente su declaración de gastos de mantenimiento	La declaración de gastos de mantenimiento es registrada oportunamente.					X						X						X						X
	Locales educativos que registran oportunamente las acciones de mantenimiento que no lograron atenderse con los recursos asignados en el periodo 2023	Las acciones de mantenimiento pendientes de atención son registradas oportunamente.					X						X						X						X
Cierre de brechas en infraestructura de las IIEE.	Predios destinados a IIEE que cuentan con inscripción registral a nombre del MINEDU	Los predios destinados a IIEE se registran a nombre del MINEDU.					X						X						X						X
	Locales educativos que completan adecuadamente la Ficha Unificada	La Ficha Unificada de Infraestructura Educativa se registra adecuadamente en el Censo Educativo.					X						X						X						X

Validador 5

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión del Conocimiento

Definición de la variable: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2024), la define como, proceso que mantiene un enfoque multidisciplinar que emplean las entidades para conseguir sus objetivos en base a la generación, almacenamiento, transferencia, uso y gestión de la información que denomina conocimiento. Menciona también que integra múltiples ciencias para ser aplicadas en resolución de problemas que generan beneficios como mejora en el desempeño, generación de valor agregado, fomento de la innovación e integración en la organización.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Creación	Adquisición de información.	Me intereso por adquirir conocimientos a través del autoaprendizaje.				X					X					X				X			
		La entidad genera espacios de aprendizaje.				X					X					X				X			
	Diseminación de la información.	Cuando recibo información, me cercioro de que provenga de una fuente confiable.				X					X					X						X	
		Interpreto y comprendo con facilidad la información que recibo.				X					X				X							X	
Almacenamiento y Transferencia	Almacenamiento del conocimiento.	Cuando recibo información, empleo técnicas de archivamiento (por categorías, por fecha, etc.) para mantener todo en orden.				X				X					X						X		
		Cuando debo compartir información me preocupo por entregarla de manera que sea comprensible para el receptor.				X					X					X						X	
	Transferencia del conocimiento en la organización.	Comparto mis saberes con los compañeros de trabajo.				X				X						X					X		
		Los compañeros de trabajo me comparten sus saberes.				X				X						X						X	
		El conocimiento se transmite de manera coordinada entre las áreas de la entidad.				X					X					X						X	
Aplicación y uso	Compromiso con el aprendizaje.	Me siento comprometido con adquirir y fortalecer las competencias para generar valor en mi entidad.				X				X					X						X		
		Percibo que los compañeros de trabajo están comprometidos con adquirir y fortalecer sus competencias para generar valor en la entidad.				X					X					X						X	
	Empoderamiento.	Considero que la entidad propicia espacios para aplicar mis conocimientos en la labor diaria.				X					X					X						X	
		El conocimiento obtenido me empodera en el cumplimiento de funciones.				X					X					X						X	
	Trabajo en equipo.	En la entidad recibo apoyo de los compañeros de trabajo para el cumplimiento de metas.				X					X					X						X	
						X					X					X						X	

Matriz de validación del cuestionario o guía de recojo de datos de la variable: Compromisos de Desempeño.

Definición de la variable: Ministerio de Educación (2023) define como un mecanismo a través del cual el Estado proporciona financiamiento adicional en base al desempeño de una Unidad Ejecutora, impulsando así el cumplimiento de metas e indicadores para mejorar las condiciones en las que se brinda el servicio educativo, es decir son una alternativa para conseguir financiamiento adicional para ser invertido en la resolución de problemas públicos.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones		
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
Contrato oportuno de directivos, docentes y auxiliares	Plazas directivas de Educación Básica encargadas adecuada y oportunamente	Las plazas directivas de Educación Básica son encargadas adecuadamente de acuerdo al perfil.					X					X				X					X				
		Las plazas directivas de Educación Básica son encargadas oportunamente respetando los plazos.					X					X				X					X				
	Plazas docentes y auxiliares de Educación Básica adjudicadas adecuada y oportunamente	Las plazas docentes de Educación Básica son adjudicadas adecuadamente de acuerdo al perfil.				X					X				X					X					
		Las plazas de auxiliares de Educación Básica son adjudicadas adecuadamente de acuerdo al perfil.				X				X				X				X				X			
		Las plazas docentes de Educación Básica son adjudicadas oportunamente.				X				X				X				X				X			
		Las plazas de auxiliares de Educación Básica son adjudicadas oportunamente.				X				X				X				X				X			
Refuerzo escolar y su implementación	IIEE del nivel secundaria que implementan acciones en el marco de la estrategia de Refuerzo Escolar	Las IIEE del nivel secundaria elaboran su estrategia de refuerzo escolar.					X					X				X					X				
		Las IIEE del nivel secundaria implementan acciones en el marco de la estrategia de refuerzo escolar.				X					X				X					X					
Entrega oportuna del material educativo	Códigos modulares que recibieron el material educativo oportuna y pertinentemente	La UGEL entrega el material educativo oportunamente a las IIEE.				X				X				X				X				X			
		La UGEL entrega el material educativo pertinente a las IIEE.				X					X				X					X					
Condiciones de operatividad en las IIEE.	Locales educativos con pago oportuno de los servicios básicos	El pago de servicios básicos de las IIEE se realiza de manera oportuna.				X				X				X					X				X		
	Locales educativos que registran oportunamente su declaración de gastos de mantenimiento	La declaración de gastos de mantenimiento es registrada oportunamente.				X					X				X					X			X		
	Locales educativos que registran oportunamente las acciones de mantenimiento que no lograron atenderse con los recursos asignados en el periodo 2023	Las acciones de mantenimiento pendientes de atención son registradas oportunamente.				X					X				X					X				X	
Cierre de brechas en infraestructura de las IIEE.	Predios destinados a IIEE que cuentan con inscripción registral a nombre del MINEDU	Los predios destinados a IIEE se registran a nombre del MINEDU.				X					X				X					X				X	
		La Ficha Unificada de Infraestructura Educativa se registra adecuadamente en el Censo Educativo.				X				X				X					X					X	

Anexo 5

Índice de la V de Ayken

Variable 1: Gestión del conocimiento

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
	P2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
	P3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
D2	P5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
	P8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	P9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D3	P10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
	P11	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
	P12	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
	P13	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
	P14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
	P15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
V de Ayken																	0.97				

Variable 2: Compromisos de desempeño

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA						
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5		
D1	P1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
	P2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5		
	P4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4		
	P5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4		
	P6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
D2	P7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
D3	P9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4		
	P10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4		
D4	P11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
	P12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4		
D5	P14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
D6	P16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
D7	P18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4		
D8	P20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
	P21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
	P23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
V de Ayken		0.98																					

Anexo 6

Resultados del análisis de consistencia interna

Análisis de confiabilidad de la variable: Gestión del conocimiento

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	53	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	53	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.89	17

Análisis de confiabilidad de la variable: Compromisos de desempeño

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	53	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	53	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,74	23

Anexo 7

Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Gestión del conocimiento y cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2023.

Investigador (a): Cecilia Elizabeth Másquez Vela

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Gestión del conocimiento y cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2023**”, cuyo objetivo es Determinar la relación de la gestión de conocimiento con el cumplimiento de los Compromisos de Desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Unidad de Gestión Educativa Local de Lamas.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Conocer el impacto e importancia de generar herramientas de respaldo de información, institucionalizando la práctica de gestionar el conocimiento, a fin de contar con una guía que permita la optimización de recursos para el cumplimiento de los CdD y por ende la transferencia presupuestal para mejorar visiblemente las condiciones en las que otorga el servicio a la comunidad educativa.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**Gestión del conocimiento y cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2023**”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en los ambientes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lamas.
3. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

***Obligatorio a partir de 18 años**

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



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

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

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

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) Cecilia Elizabeth Másquez Vela email: cequezv1@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Dr. Keller Sanchez Dávila email: ssanchezda2081@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Rosa M. Pios López

Firma: [Firma manuscrita]

Fecha y hora: 17/10/2024 10:32 am

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

***Obligatorio a partir de 18 años**

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

Anexo 8

Reporte de similitud en software Turnitin

feedback studio CECILIA ELIZABETH MÁSQUEZ VELA Gestión del conocimiento y cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región...

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Gestión del conocimiento y cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín - 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

AUTOR/A:
Másquez Vela, Cecilia Elizabeth (orcid.org/0009-0007-8576-2803)

ASESORES:
Dr. Sebastián Davila, Keller (orcid.org/0000-0003-3011-3890)
Dra. Constanza Juliano Rivera Méndez (orcid.org/0000-0002-4196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y modernización del Estado

LÍNEAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TARAPOTO – PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver Fuentes en inglés

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	hdl.handle.net	6 %
2	Entregado a Universidad...	4 %
3	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
4	repositorio.unsaac.edu...	<1 %
5	issuu.com	<1 %
6	moam.info	<1 %
7	Entregado a Universidad...	<1 %
8	Entregado a Universidad...	<1 %
9	pt.scribd.com	<1 %
10	www.dicidshare.net	<1 %
11	uallresearchonline.arts...	<1 %

Página: 1 de 41 Número de palabras: 12278 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 15°C Huancayo 19:49 30/07/2024

Anexo 9

Base de datos estadísticos muestra piloto

Variable 1: Gestión del conocimiento

N°	Dimensión 1					Dimensión 2						Dimensión 3									TOTAL
	P1	P2	P3	P4	ST	P5	P6	P7	P8	P9	ST	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	ST	
1	4	4	4	5	17	4	5	4	4	3	20	4	3	4	4	4	4	5	5	33	70
2	5	4	5	5	19	5	5	5	4	3	22	4	3	4	4	4	4	5	5	33	74
3	4	3	4	4	15	4	5	4	4	3	20	4	4	4	4	4	4	5	5	34	69
4	5	4	5	5	19	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	5	5	34	75
5	3	3	3	4	13	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	5	33	65
6	4	3	5	5	17	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	5	33	72
7	5	4	5	5	19	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	5	5	34	75
8	4	3	4	5	16	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	5	33	70
9	5	4	5	5	19	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	4	4	4	5	35	75
10	5	5	5	5	20	5	5	4	5	4	23	4	4	5	5	4	4	5	5	36	79
11	5	5	5	5	20	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	4	5	5	5	37	79
12	4	3	4	4	15	4	4	4	4	3	19	4	4	4	5	4	4	4	5	34	68
13	4	3	4	4	15	4	5	4	3	3	19	4	3	5	4	3	4	4	5	32	66
14	3	3	2	4	12	4	3	4	3	3	17	4	3	4	4	3	4	4	4	30	59
15	4	4	4	5	17	4	5	4	5	3	21	4	3	3	5	4	4	4	5	32	70

Variable 2: Compromisos de desempeño

N°	Dimensión 1							Dimensión 2			Dimensión 3			Dimensión 4				Dimensión 5			Dimensión 6			Dimensión 7			Dimensión 8					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ST	P7	P8	ST	P9	P10	ST	P11	P12	P13	ST	P14	P15	ST	P16	P17	ST	P18	P19	ST	P20	P21	P22	P23	ST	
1	5	5	5	5	5	5	30	4	4	8	5	4	9	5	5	5	15	4	3	7	4	5	9	3	4	7	5	5	5	5	20	97
2	5	5	5	5	5	5	30	4	4	8	5	4	9	5	4	4	13	3	4	7	4	4	8	3	5	8	5	5	5	5	20	95
3	5	4	4	4	5	4	26	4	4	8	5	3	8	5	4	5	14	4	3	7	5	5	10	3	5	8	4	4	5	4	17	90
4	5	5	5	5	5	5	30	4	4	8	4	4	8	4	4	5	13	3	3	6	4	4	8	4	4	8	5	5	4	5	19	92
5	4	5	5	5	4	3	26	4	4	8	5	4	9	5	4	4	13	3	5	8	4	4	8	4	5	9	5	5	4	5	19	92
6	3	4	3	3	5	5	23	3	3	6	4	5	9	5	5	5	15	3	3	6	4	4	8	3	4	7	3	3	3	4	13	81
7	4	4	5	5	3	5	26	3	3	6	5	5	10	4	5	5	14	4	4	8	4	3	7	3	4	7	5	5	4	5	19	91
8	4	5	5	5	5	4	28	3	3	6	5	5	10	5	5	5	15	3	3	6	5	3	8	4	4	8	5	5	4	3	17	92
9	5	4	4	4	5	5	27	3	3	6	3	4	7	4	5	3	12	3	3	6	4	3	7	3	5	8	4	4	4	4	16	83
10	4	3	4	4	4	4	23	4	3	7	5	4	9	5	5	5	15	4	4	8	4	4	8	3	4	7	5	5	4	5	19	89
11	3	5	4	4	5	5	26	3	3	6	5	3	8	3	4	5	12	3	3	6	3	4	7	4	3	7	5	3	5	4	17	83
12	4	4	4	4	3	4	23	4	3	7	4	4	8	5	4	4	13	5	5	10	4	4	8	3	4	7	5	5	3	4	17	86
13	4	5	5	5	4	5	28	5	5	10	3	3	6	3	3	3	9	3	3	6	5	4	9	3	4	7	4	4	5	5	18	83
14	5	3	5	3	5	5	26	5	4	9	5	4	9	5	4	5	14	3	4	7	4	5	9	5	5	10	5	5	3	4	17	92
15	5	5	5	5	5	5	30	4	3	7	5	5	10	5	5	5	15	3	5	8	4	3	7	5	4	9	5	5	4	5	19	98

Anexo 10

Base de datos estadísticos de la investigación

Variable 1: Gestión del conocimiento

Cuestionario	Dimensión 1					Dimensión 2						Dimensión 3								TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	ST	P5	P6	P7	P8	P9	ST	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17		ST
1	5	4	4	4	17	4	5	5	4	4	22	5	4	4	5	5	5	5	5	38	77
2	4	4	4	5	17	5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	4	5	5	5	37	78
3	5	4	5	4	18	5	5	5	4	4	23	5	3	5	5	4	5	4	5	36	77
4	5	2	5	5	17	5	5	5	3	4	22	5	3	4	5	5	5	5	5	37	76
5	5	4	5	4	18	3	5	4	5	5	22	5	4	5	5	5	4	5	5	38	78
6	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	5	40	83
7	5	4	5	4	18	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	5	5	5	39	81
8	5	5	5	5	20	4	5	4	4	5	22	5	5	4	5	5	5	5	5	39	81
9	4	3	4	4	15	5	4	5	4	4	22	4	4	5	4	3	4	4	5	33	70
10	4	4	5	5	18	3	5	5	2	3	18	5	4	4	5	5	5	5	5	38	74
11	4	4	3	4	15	3	4	5	5	4	21	5	5	4	5	5	5	4	5	38	74
12	4	2	5	5	16	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	5	5	4	5	37	75
13	5	4	4	4	17	3	4	5	3	4	19	5	4	4	5	4	4	5	5	36	72
14	5	2	5	5	17	4	5	5	4	4	22	5	4	2	4	4	4	2	4	29	68
15	5	3	5	5	18	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	5	5	5	5	39	80
16	4	5	4	4	17	4	4	5	4	3	20	5	4	5	4	4	5	4	5	36	73
17	5	4	5	5	19	5	5	5	4	4	23	5	4	4	5	4	5	4	5	36	78
18	5	4	5	5	19	4	4	5	3	4	20	4	3	4	5	4	5	5	5	35	74

19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	85
20	3	4	5	3	15	4	4	5	3	2	18	4	4	4	3	3	5	5	4	32	65
21	4	4	5	4	17	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	5	5	5	36	74
22	3	2	3	3	11	3	3	3	2	3	14	3	2	2	3	3	4	2	4	23	48
23	4	5	5	4	18	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	5	5	5	40	81
24	4	4	5	5	18	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	4	4	33	72
25	5	2	5	5	17	5	5	5	3	4	22	5	3	4	5	3	5	5	5	35	74
26	5	3	4	4	16	5	4	5	3	2	19	5	4	3	5	4	4	4	3	32	67
27	4	3	4	4	15	3	5	4	3	3	18	4	2	2	4	3	4	4	5	28	61
28	5	5	5	5	20	4	5	5	4	4	22	5	4	5	5	4	4	5	5	37	79
29	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	4	5	38	81
30	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	22	5	3	4	4	4	5	4	4	33	71
31	5	4	5	5	19	4	5	5	4	4	22	5	4	4	5	5	5	5	4	37	78
32	3	2	3	5	13	5	5	4	2	2	18	5	3	2	5	3	3	4	4	29	60
33	4	3	4	3	14	4	4	4	3	3	18	4	3	3	3	3	3	3	4	26	58
34	5	4	4	5	18	5	5	5	2	3	20	5	5	5	5	4	5	5	5	39	77
35	5	4	5	4	18	4	4	3	3	3	17	5	3	4	5	4	5	4	5	35	70
36	5	5	3	5	18	5	5	5	4	3	22	5	3	4	3	5	5	4	3	32	72
37	5	3	5	5	18	5	5	5	3	3	21	4	4	4	5	4	5	5	5	36	75
38	5	4	5	4	18	3	5	3	4	4	19	3	4	5	5	4	5	4	4	34	71
39	4	3	4	4	15	2	4	4	3	3	16	4	3	2	4	3	5	4	4	29	60
40	4	3	4	5	16	4	5	5	3	4	21	5	4	4	5	4	4	5	5	36	73
41	5	5	5	4	19	5	5	5	3	3	21	4	4	4	3	4	5	5	5	34	74
42	4	4	5	4	17	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	5	5	4	5	35	75
43	5	4	5	5	19	3	5	5	5	5	23	5	4	4	4	5	5	4	5	36	78
44	4	3	4	5	16	5	5	4	4	4	22	4	4	3	4	4	5	4	4	32	70
45	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	3	4	4	4	31	66
46	5	5	5	5	20	3	4	5	4	4	20	5	4	5	5	4	5	5	5	38	78

47	4	4	4	4	16	3	4	4	4	3	18	4	4	5	4	4	4	3	3	31	65
48	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	4	5	5	5	38	82
49	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	84
50	4	3	4	5	16	4	3	5	4	4	20	4	3	4	3	5	5	4	4	32	68
51	4	3	5	4	16	5	4	3	1	5	18	4	3	4	4	4	4	3	3	29	63
52	4	2	4	4	14	3	4	5	4	3	19	4	4	3	5	5	5	5	5	36	69
53	3	2	5	4	14	4	5	5	5	4	23	5	4	4	4	4	4	3	5	33	70

Variable 2: Compromisos de desempeño

Cuestio- nario	Dimensión 1							Dimensión 2			Dimensión 4			Dimensión 4				Dimensión 5			Dimensión 6			Dimensión 7			Dimensión 8					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ST	P7	P8	ST	P9	P10	ST	P11	P12	P13	ST	P14	P15	ST	P16	P17	ST	P18	P19	ST	P20	P21	P22	P23	ST	
1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	5	5	10	4	4	8	5	5	4	4	18	111
2	5	5	5	5	5	5	30	4	4	8	5	5	10	5	4	4	13	5	5	10	4	4	8	4	5	9	5	5	5	5	20	108
3	5	4	4	4	5	4	26	4	4	8	5	4	9	5	4	5	14	4	4	8	5	5	10	4	5	9	4	4	5	5	18	102
4	5	5	5	5	5	5	30	4	4	8	4	4	8	4	4	5	13	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	5	4	5	19	102
5	4	5	5	5	4	4	27	4	4	8	5	4	9	5	4	4	13	4	5	9	4	4	8	4	5	9	5	5	4	5	19	102
6	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	5	5	10	4	4	8	5	5	4	5	19	112
7	5	5	5	5	5	5	30	4	4	8	5	5	10	5	4	4	13	5	5	10	4	4	8	4	5	9	5	5	5	5	20	108
8	4	5	5	5	5	4	28	4	4	8	5	5	10	5	5	5	15	4	4	8	5	4	9	4	4	8	5	5	4	4	18	104
9	5	4	4	4	5	5	27	4	4	8	4	5	9	4	5	5	14	5	4	9	4	5	9	5	5	10	4	4	4	4	16	102
10	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	5	5	10	5	5	5	15	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	5	4	4	18	99
11	4	5	4	4	5	5	27	4	4	8	5	4	9	5	4	5	14	5	5	10	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	16	100
12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	8	5	4	4	13	5	5	10	4	4	8	4	4	8	5	5	4	4	18	97
13	4	5	5	5	4	5	28	5	5	10	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	5	4	9	4	4	8	4	4	5	5	18	101
14	5	4	5	4	5	5	28	5	4	9	5	4	9	5	4	5	14	4	4	8	4	5	9	5	5	10	5	5	4	4	18	105
15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	5	5	10	5	4	9	4	5	4	5	18	112
16	5	5	5	5	5	5	30	4	4	8	5	5	10	5	4	4	13	5	5	10	4	4	8	4	5	9	5	5	5	5	20	108
17	4	5	5	5	4	5	28	5	5	10	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	5	4	9	4	4	8	4	4	5	4	17	100
18	5	4	5	4	5	5	28	5	4	9	5	4	9	5	4	5	14	4	4	8	4	5	9	5	5	10	5	5	4	4	18	105
19	5	5	5	5	5	5	30	4	4	8	4	4	8	4	4	5	13	4	4	8	4	5	9	5	5	10	5	5	5	5	20	106
20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	5	5	10	4	4	8	5	5	4	5	19	112
21	5	5	5	5	5	5	30	4	4	8	5	5	10	5	4	4	13	5	5	10	4	4	8	4	5	9	5	5	5	5	20	108
22	5	5	5	5	5	5	30	4	4	8	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	5	4	5	18	100
23	4	5	5	5	4	4	27	4	4	8	5	4	9	5	4	4	13	4	5	9	4	4	8	4	5	9	5	5	4	5	19	102
24	5	4	4	4	5	5	27	5	4	9	4	5	9	5	5	5	15	4	5	9	4	4	8	4	4	8	5	4	4	4	17	102
25	4	4	5	5	4	5	27	4	4	8	5	5	10	4	5	5	14	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	5	5	5	20	103
26	4	5	5	5	5	4	28	4	4	8	5	5	10	5	5	5	15	4	4	8	5	4	9	4	4	8	5	5	5	4	19	105
27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	5	5	10	4	4	8	5	5	4	4	18	111
28	5	5	5	5	5	5	30	4	4	8	5	5	10	5	4	4	13	5	5	10	4	4	8	4	5	9	5	5	5	5	20	108
29	4	4	5	5	4	5	27	4	4	8	5	5	10	4	5	5	14	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	5	5	5	20	103

30	4	5	5	5	5	4	28	4	4	8	5	5	10	5	5	5	15	4	4	8	5	4	9	4	4	8	5	5	4	5	19	105
31	4	4	5	5	4	5	27	4	4	8	5	5	10	4	5	5	14	4	5	9	5	5	10	4	4	8	5	5	5	5	20	106
32	4	4	5	5	4	5	27	4	4	8	5	5	10	4	5	5	14	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	5	5	5	20	103
33	5	4	4	4	5	4	26	4	4	8	5	4	9	5	4	5	14	4	4	8	5	5	10	4	5	9	4	4	5	4	17	101
34	5	5	5	5	5	5	30	4	4	8	4	4	8	4	4	5	13	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	16	99
35	4	5	5	5	4	4	27	4	4	8	5	4	9	5	4	4	13	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	4	4	5	18	99
36	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	4	5	9	4	4	8	5	5	4	5	19	111
37	5	5	5	5	5	5	30	4	4	8	5	5	10	5	4	4	13	5	5	10	4	4	8	5	5	10	5	5	5	5	20	109
38	4	5	5	5	5	4	28	4	4	8	5	5	10	5	5	5	15	4	4	8	5	4	9	4	4	8	5	5	4	5	19	105
39	5	4	4	4	5	5	27	4	4	8	4	4	8	4	5	4	13	4	4	8	4	4	8	4	5	9	4	4	4	4	16	97
40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	8	5	4	4	13	5	5	10	4	4	8	4	4	8	5	5	4	4	18	97
41	4	5	5	5	4	5	28	5	5	10	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	5	4	9	4	4	8	4	4	5	5	18	101
42	5	4	5	4	5	5	28	5	4	9	5	4	9	5	4	5	14	4	4	8	5	5	10	5	5	10	5	5	4	5	19	107
43	4	5	4	4	5	5	27	4	4	8	5	4	9	4	4	5	13	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	4	5	5	19	100
44	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	8	5	4	4	13	5	5	10	4	4	8	4	4	8	5	5	4	5	19	98
45	4	5	5	5	4	5	28	5	5	10	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	5	4	9	4	4	8	4	5	5	5	19	102
46	5	4	5	4	5	5	28	5	4	9	5	4	9	5	4	5	14	4	4	8	4	5	9	5	5	10	5	5	5	4	19	106
47	5	5	5	5	5	5	30	4	4	8	5	5	10	5	5	5	15	4	5	9	5	4	9	5	4	9	5	5	4	5	19	109
48	4	4	5	5	4	5	27	4	4	8	5	5	10	4	5	5	14	4	4	8	4	4	8	4	4	8	5	5	5	5	20	103
49	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	5	5	10	4	4	8	5	5	5	5	20	113
50	5	5	5	5	5	5	30	4	4	8	5	5	10	5	4	4	13	5	5	10	4	4	8	4	5	9	5	5	5	5	20	108
51	5	4	4	4	5	5	27	4	4	8	4	4	8	4	5	4	13	5	4	9	4	4	8	4	5	9	4	4	4	5	17	99
52	5	4	4	4	5	5	27	4	4	8	4	4	8	4	5	4	13	4	4	8	4	4	8	4	5	9	4	4	4	5	17	98
53	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	5	5	10	4	5	9	5	5	4	5	19	113

Anexo 11

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN DE ESTUDIO

En atención a solicitud presentada por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Tarapoto de fecha 03 de junio de 2024, por medio del presente mi despacho **AUTORIZA** a la alumna del III Ciclo de la Maestría en Gestión Pública, **Másquez Vela, Cecilia Elizabeth** identificada con DNI N° 70044321 a:

Realizar la investigación denominada “Gestión del conocimiento y cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2023”, para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

Por tal motivo, se le otorgarán las facilidades a la estudiante mencionada y se autorizará la publicación de la identidad de la entidad.

Lamas, 10 de junio de 2024.



Anexo 12

Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20542311305
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LAMAS	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos NICOLAS JEYNER GONZALES VASQUEZ	DNI: 40038101

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión del conocimiento y cumplimiento de compromisos de desempeño en una Unidad de Gestión Educativa Local, región San Martín – 2023.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos CECILIA ELIZABETH MÁSQEZ VELA	DNI: 70044321

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: LAMAS, 10 de junio de 2024.



Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.