



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del conocimiento y práctica profesional en docentes de una
Red Educativa Institucional, Chosica – 2024

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

AUTORA:

Cauti Flores, Johanna Paola (orcid.org/0009-0000-1696-7433)

ASESORAS:

Dra. Clemente Castillo, Consuelo del Pilar (orcid.org/0002-0000-6994-9420)

Dra. Gonzales Sanchez, Aracelli Del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del conocimiento y práctica profesional en docentes de una Red Educativa Institucional, Chosica – 2024", cuyo autor es CAUTI FLORES JOHANNA PAOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 23 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CLEMENTE CASTILLO CONSUELO DEL PILAR DNI: 40528957 ORCID: 0000-0002-6994-9420	Firmado electrónicamente por: CCLEMENTEC el 24- 07-2024 13:39:11

Código documento Trilce: TRI - 0831889



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CAUTI FLORES JOHANNA PAOLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del conocimiento y práctica profesional en docentes de una Red Educativa Institucional, Chosica – 2024", 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
JOHANNA PAOLA CAUTI FLORES DNI: 45004481 ORCID: 0009-0000-1696-7433	Firmado electrónicamente por: JCAUTIF el 23-07-2024 20:21:12

Código documento Trilce: TRI - 0831890



Dedicatoria:

A Dios, por darme la fuerza, la sabiduría y la perseverancia para superar cada desafío y lograr mis metas. Tu guía ha sido mi faro en este camino. A mi padre, cuya memoria vive en mi corazón, y a mi familia, por su amor incondicional, apoyo y comprensión. Sin ustedes, este logro no habría sido posible.

Agradecimiento:

A la Universidad César Vallejo, por su valioso conocimiento y dedicación, que han sido esenciales en este trayecto. Agradezco también a la directora de la red educativa institucional por su confianza, a mi maestra y compañeros por sus valiosas orientaciones y constante apoyo.

Índice de contenidos

Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria:	iv
Agradecimiento:	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS	14
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

Índice de tablas

<i>Tabla 1</i>	Distribución de la variable gestión del conocimiento	14
<i>Tabla 2</i>	Distribución de la dimensión creación del conocimiento	14
<i>Tabla 3</i>	Distribución de la dimensión transferencia del conocimiento	14
<i>Tabla 4</i>	Distribución de la dimensión aplicación del conocimiento	15
<i>Tabla 5</i>	Distribución de la variable práctica profesional docente.....	15
<i>Tabla 6</i>	Distribución de la dimensión personal.....	15
<i>Tabla 7</i>	Distribución de la dimensión institucional.....	16
<i>Tabla 8</i>	Distribución de la dimensión interpersonal.....	16
<i>Tabla 9</i>	Distribución de la dimensión didáctica	17
<i>Tabla 10</i>	Distribución de la dimensión valoral	17
<i>Tabla 11</i>	Contraste de normalidad	18
<i>Tabla 12</i>	Coeficiente de correlación de la hipótesis general	18
<i>Tabla 13</i>	Coeficiente de correlación de la hipótesis específica 1	19
<i>Tabla 14</i>	Coeficiente de correlación de la hipótesis específica 2	20
<i>Tabla 15</i>	Coeficiente de correlación de la hipótesis específica 3	20

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo demostrar la relación de la gestión del conocimiento con la práctica profesional en docentes de una Red Educativa Institucional, Chosica – 2024. Para la realización del estudio fue de tipo básica, bajo el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal, método deductivo y de alcance descriptivo-correlacional. La técnica que se usó para la recolección de los datos fue la encuesta y se utilizó como instrumentos dos cuestionarios, uno para la variable gestión del conocimiento con 27 ítems y otra para la práctica profesional con 23 ítems, ambas en escala Likert. La unidad de estudio fueron los docentes y la muestra lo conformó 90 profesores. Los resultados arrojaron un nivel de relación de 0,595 entre las variables de estudio, concluyendo de que existe una relación moderada entre gestión del conocimiento y práctica profesional.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, práctica profesional, transferencia, aplicación.

Abstract

The objective of this study was to demonstrate the relationship between knowledge management and professional practice in teachers of an Institutional Educational Network, Chosica - 2024. The study was of a basic type, under the quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional design, deductive method and descriptive-correlational scope. The technique used for data collection was the survey and two questionnaires were used as instruments, one for the knowledge management variable with 27 items and the other for professional practice with 23 items, both on a Likert scale. The unit of study was the teachers and the sample consisted of 90 teachers. The results showed a relationship level of 0.595 between the study variables, concluding that there is a moderate relationship between knowledge management and professional practice.

Keywords: knowledge management, professional practice, transfer, application.

I. INTRODUCCIÓN

Estamos viviendo una etapa donde la sociedad en su conjunto, revoluciona por segundo, vivencia cambios profundos y esto debido al avance del conocimiento o llamado también la era de la información, que ha cambiado nuestras formas de vida, no solo a nivel personal, sino a nivel organizacional (Gallego y Rave, 2022). En este contexto, el Informe Mundial sobre los Docentes señaló que no solo existe escasez de docentes, un aproximado de 44 millones más de profesores en niveles de primaria y secundaria para alcanzar los objetivos al 2030; sino que la calidad en la formación de los mismos pueden significar muy costosas, 120 millones de dólares anuales (Unesco y International Task Force on Teachers for Education 2030, 2024). Por otro lado, como aspecto esencial y complementario en la labor profesional del docente, la gestión del conocimiento, inicialmente destacaba principalmente en el sector corporativo y de administración, siendo reconocida como una práctica crucial adoptada por las instituciones educativas (Al Shraah et al., 2021).

La relación entre el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS 4) y mi investigación es fundamental, ya que ambos comparten el objetivo de garantizar una educación de calidad, promover oportunidades de aprendizaje y reducir desigualdades (World Bank Group y Unicef, 2016; Unesco & International Task Force on Teachers for Education 2030, 2024). Mi estudio examinó cómo la gestión del conocimiento y la práctica profesional de los docentes en una Red Educativa Institucional contribuyen a la mejora de la calidad educativa. Esto está directamente relacionado con el logro del ODS 4, que busca que las organizaciones enfrenten retos complejos enmarcados en la sostenibilidad, la competitividad y las demandas de los estudiantes. Esta relación exige una comprensión profunda de entornos dinámicos y cambiantes para elevar el nivel de la educación.

El conocimiento es fundamental para elevar el nivel educativo en el servicio organizacional a nivel global. La gestión del conocimiento enfrenta un desafío creciente debido al enorme volumen de datos, que requiere una gestión más efectiva. Según Deloitte (2020), el 55% de los datos organizacionales no se utilizan, y el 75% considera crucial crear y preservar conocimiento mediante el desarrollo del capital humano. Solo el 9% se siente muy preparado para abordar esta tendencia. La

encuesta de Tendencias Globales de Capital Humano también indica que el 35% está dispuesto a mejorar las estrategias de gestión del conocimiento, impactando tanto el entorno laboral como el educativo (Patton, 2019).

En una realidad más cercana, como es la mexicana, Álvarez et al. (2020) determinaron por medio de un estudio de exploración cuantitativa que entre el 51% y 75% de organizaciones educativas corren el riesgo de no tener capacidades frente a las perspectivas sobre gestión del conocimiento a pesar del desarrollo acelerado de las herramientas digitales y la comunicación, así como la conectividad a Internet. Esto provocó en la comunidad académica internacional una reiterada inquietud con la capacitación y la investigación en el campo de la gestión del conocimiento y sus interrelaciones.

En el Perú, desde 2003, la Ley General de Educación instituye que la educación es un servicio público, lo que obliga a las organizaciones a ofrecer un servicio de calidad apoyado en la labor docente. Según el Minedu (2023), los indicadores de metodologías educativas muestran que entre el 30% y el 60% de los docentes tienen buenos niveles en organización, manejo y clima del aula, pero solo el 10% destaca en evaluación formativa. Además, el 50% de los docentes cumple con estándares de liderazgo y gestión escolar, indicando áreas que necesitan mejora en la práctica profesional docente.

Asimismo, Álvarez (2020) señaló que la característica principal de una organización educativa radica en su cambio constante y en la continua creación del conocimiento, la cual debe ser considerada como activo de la organización. Lo señalado coincide con lo enmarcado dentro del Marco del Buen Desempeño Docente donde la sociedad peruana exige de sus educadores estar preparados para enfrentar nuevos desafíos que la sociedad futura trae consigo y donde su crecimiento profesional necesita estar a la altura de las transformaciones sociales y la era del conocimiento (Minedu, 2012).

En el informe de Torres et al. (2016) sobre la gestión del conocimiento dentro de una Red Educativa Institucional de Lima, señaló que el conocimiento hoy en día es un activo intangible vital para garantizar la calidad educativa de toda organización. Una de sus finalidades, es gestionar de forma recíproca, y apoyar la permanente

preparación docente para el ejercicio de su práctica educativa, por lo tanto, se formuló como problema principal: ¿Cómo se relaciona la gestión del conocimiento con la práctica profesional en docentes? Y como problemas específicos, se formularon las siguientes preguntas: ¿Cómo se relaciona la creación, la transferencia y la aplicación del conocimiento con la práctica profesional en docentes?

El trabajo está teóricamente justificado al abordar teorías validadas sobre gestión del conocimiento y práctica profesional, destacando su relevancia en la Educación Básica Regular. Prácticamente, el estudio se aplicó en el contexto peruano, esperando que los resultados sirvan como base para comparaciones y futuras investigaciones. Metodológicamente, se usaron procedimientos estadísticos con un diseño cuantitativo correlacional, estableciendo una relación significativa entre las variables estudiadas para comprender mejor su comportamiento.

De la misma forma se estableció como objetivo general, el demostrar la relación de la gestión del conocimiento con la práctica profesional en docentes. De forma similar se procedió a hacer lo mismo, con los objetivos específicos, quedando así establecidos: Medir la relación de la creación, la transferencia y la aplicación del conocimiento con la práctica profesional en docentes.

En esta sección, se presentó el respaldo teórico de la tesis, consultando investigaciones relevantes sobre las variables en estudio. Entre los antecedentes internacionales, destaca el trabajo de Derakhshan et al. (2020), que examinó las necesidades del Desarrollo Profesional Continuo en docentes, encontrando una relación positiva y significativa con el éxito profesional. Los hallazgos indicaron que los docentes mejoran su práctica pedagógica y tienen opiniones más positivas al atender sus necesidades de formación continua. Otro estudio relevante es el de Pellegrini et al. (2020), quienes establecieron la vinculación entre la gestión del conocimiento y el liderazgo, concluyendo que ambos son esenciales para el manejo eficaz del conocimiento.

Asimismo, se consultó el trabajo de Ishak y Mansor (2020) donde su propósito fue explicar en qué medida las iniciativas que gestionan el conocimiento influyen en el aprendizaje organizacional. La investigación concluyó que hay una relación evidente entre la capacitación del personal académico y las estrategias de gestión del

conocimiento emprendidas en la organización educativa, debiendo poner un mayor énfasis en la difusión del conocimiento, reflejadas en el nivel del servicio que brindan. También se consultó el trabajo de Kianto et al. (2019) teniendo el propósito de investigar cómo la gestión del conocimiento afecta la eficiencia de los especialistas en el ámbito del conocimiento. El estudio concluyó en señalar una influencia con una correlación muy favorable entre las variables analizadas, que el incremento de la productividad de un trabajador se debe al incremento en el conocimiento.

En esa misma línea, Iqbal et al. (2019) señalaron claramente que el objetivo fue examinar el papel mediador de la creatividad en la eficacia de la organización. El estudio concluyó que el apoyo de los líderes en la gestión del conocimiento representan una característica indispensable en el rendimiento de las organizaciones toda vez que contribuye en las innovaciones como el establecimiento de incentivos para una aplicación exitosa de los procesos. Asimismo, Mardani et al. (2018), quienes tuvieron como objetivo el examinar el tipo de nexus cuantitativo entre las variables gestionar los conocimientos, la innovación y el desempeño. Se concluyó, que factores como la producción, la integración y el uso del conocimiento influyen directa y notablemente en la excelencia de la innovación.

Entre los antecedentes nacionales, se consultó el trabajo de Chaicha (2022) cuyo propósito fue demostrar que la gestión del conocimiento y las habilidades gerenciales se ven influenciadas por el rendimiento profesional del personal de una escuela. Sus resultados mostraron que los encuestados interpretan la gestión del conocimiento con un nivel bajo y se concluyó que las variables seleccionadas se correlacionan influyendo una en la otra, probándose el poco conocimiento en la capacitación del cuerpo docente en el manejo de herramientas específicas para mejorar la calidad educativa, además de la falta de responsabilidad por parte del equipo administrativo que impactan de manera negativa en la impartición de enseñanza dentro de la organización educativa.

El estudio de Mas et al. (2021) sugirió una herramienta para mejorar la gestión del conocimiento (GC) en la enseñanza primaria, revelando que el 60.8% de los encuestados percibía una GC regular y concluyendo que es necesario mejorarla mediante procesos de mejora continua. Gómez (2021) analizó la relación entre la planificación estratégica y la GC, encontrando una correlación de 0.72 con un nivel

de significancia del 99.99%, lo que confirma que una mejor planificación estratégica mejora la GC. Guadalupe (2021) estableció una relación entre la gestión del conocimiento y la competencia pedagógica, concluyendo que el 82% de la versatilidad en la competencia profesional se debe al impacto de la gestión tanto del conocimiento como pedagógica.

El estudio de Zuñiga (2021) analizó la vinculación entre planificación estratégica y gestión del conocimiento, encontrando una correlación significativa de 0.68. Este tipo de relación es relevante tanto en la Educación Básica Regular como en la Educación Superior, donde es crucial seguir todo el proceso para evitar decisiones inadecuadas. Un adecuado plan estratégico mejora la gestión del conocimiento, respondiendo a la dinámica de una sociedad y economía del conocimiento. Similarmente, Coaquira (2020) autoevaluó las prácticas pedagógicas de los docentes y encontró que las prácticas socioformativas logran altos niveles en seis áreas, incluida la gestión del conocimiento. El estudio concluyó que la reflexión docente es esencial para promover la sostenibilidad en el desempeño docente, vinculándose al enfoque socioformativo.

En síntesis, el estudio de la gestión del conocimiento emerge como una herramienta pedagógica crucial dentro de la práctica profesional del docente. Su éxito radica en una gestión del conocimiento efectiva y adecuada, fundamental para el adecuado desempeño de la organización educativa. La teoría ofrece numerosos beneficios en la práctica docente, mejorando la eficiencia del trabajo, fomentando la innovación y facilitando una toma de decisiones más informada. Además, la gestión del conocimiento permite una mejor adaptación a los cambios del entorno educativo, lo que resulta en una mayor resiliencia y capacidad de respuesta. Finalmente, el desarrollo continuo de competencias docentes se ve favorecido, asegurando así una educación de calidad y relevancia.

Se procedió a definir las variables que intervienen en este estudio, empezando por la primera variable, gestión del conocimiento. Cuadrado (2020) señaló que la gestión del conocimiento se precisa como un procedimiento organizacional que al integrarse con otros mecanismos específicos, demandan analizarlos y medirlos en su verdadera dimensión. De acuerdo al autor, la variable gestión del conocimiento debe asumirse como una variable contingente que se genera durante un proceso gestión

específica, que se realiza en un contexto determinado y dirigida a la consecución de resultados activos intelectuales institucionales.

Además, Guilló y Fernández (2009) describieron este proceso como dinámico de recopilación de datos a través de diferentes niveles de aprendizaje, transformándolos en información y posteriormente en conocimiento. Por otro lado, Garcia et al. (2020) lo consideraron procedimiento fundamental del enfoque interdisciplinario que implica la creación, el almacenamiento, el intercambio, el uso y la gestión del conocimiento y la información de una organización para lograr sus objetivos, lograr resultados, implementar innovaciones o abordar problemas específicos. Este enfoque se basa en un conjunto de procesos que conectan y motivan a las personas a compartir experiencias, buenas prácticas y aprender. En palabras de Cortés et al. (2019) la gestión del conocimiento implica la habilidad de crear valor a partir de recursos intangibles representados por el conocimiento de clientes, proveedores y personas, el cual es tácito, compartido, dinámico y fundamental para el éxito organizacional conectado con el negocio.

Por su parte, Nogueira et al. (2020) lo definieron como el desarrollo y la creación de competencias para la gestión de las capacidades del personal que está enrumado a la mejora de procedimientos del aprendizaje organizacional y de las condiciones que hacen factibles el proceso. A su vez, hicieron una subdivisión en la variable gestión del conocimiento, dimensionándola en creación, transferencia y aplicación del conocimiento. Donde mencionaron que la creación de conocimiento tiene lugar de muchas maneras. Usar el conocimiento claro varias veces a través del diálogo, y entendimiento tácito. Asimismo, el conocimiento surge a nivel institucional, comienza con el individuo, luego los grupos, las instituciones y la interagencia, brindando pistas sobre los hilos que conducen al concepto de espiral.

La innovación como parte de la creación del conocimiento, se refleja no solo en los resultados, sino también en el proceso diseñado de las siguientes maneras: en forma tácita, una combinación de explícita y semidirecta, otra de indirecta a exteriorización abierta. Por su parte, Gómez y Moreno (2020) mencionaron que el concepto de creación del conocimiento está directamente asociado con la comprensión que produce la investigación, por lo tanto, el estudio de la práctica

creativa determina cómo se crea el conocimiento existente y cómo se relaciona con la acción práctica.

Sobre la transferencia del conocimiento, en otras palabras, Nogueira et al. (2020) nos dicen que se transfiere a otros miembros de la institución quienes replican la acción. En el momento del intercambio de conocimientos, el sujeto aumenta y adquiere valor agregado y al mismo tiempo crea un efecto sinérgico, de modo que el conocimiento total adquirido es mayor que el producto de su propio conocimiento, tanto en calidad como en cantidad. Según los autores Guilló y Fernández (2009), en una organización que está en proceso de aprendizaje, la transferencia del conocimiento permite no solo aplicar y utilizar dicho conocimiento, sino también desarrollarlo y explorar sus recursos. Esta organización es capaz de adaptarse y modificar su entorno con el fin de adquirir nuevos conocimientos.

Como última dimensión, Nogueira et al. (2020), señalaron que la aplicación del conocimiento debe recibir un tratamiento como un producto valioso de cualquier institución. El conocimiento aplicado puede crear servicios y productos, pero también puede crear ideas que conduzcan a mejores acciones y estrategias. Por otro lado, Angulo y Negrón (2008), consideraron que la forma de aplicar los conocimientos, en cualquier caso, debe evaluarse de manera justa, frente a mecanismos y estándares de validez internacional, donde los profesores necesariamente deben generar nuevos conocimientos o encontrar formas innovadoras de aplicar los conocimientos previamente adquiridos para resolver problemas del mundo real y desarrollar nuevos procesos de gestión.

Las definiciones de práctica profesional varían según el país y la legislación, aunque el término más común es Práctica Profesional. Se refiere a un curso o formación profesional que es un requisito para completar estudios o obtener un título, y puede denominarse también experiencia laboral, práctica en empresa o pasantía (Peña y Vargas, 2020). En países latinoamericanos como Colombia, Ecuador, Brasil y Chile, esto se debe a acuerdos que incluyen patrocinio de empresas, proporcionando lugares fijos para las prácticas, buenas condiciones de seguridad social y salario estable. Aunque los estudiantes tienen un contrato, no están vinculados a la institución por leyes laborales. Un mecanismo formal para implementar

prácticas incluye establecer metas, evaluación y cumplimiento como parte del proceso académico (Cortés, 2017).

Según Coaquira (2020), la práctica profesional se define como una estrategia fundamental para el aprendizaje, dada la diversidad de formas en que se canaliza el conocimiento. Por otro lado, Peña & Vargas (2020) la conceptualizaron como una actividad integrada en los procesos educativos de los estudiantes, asimismo, permite la aplicación de manera práctica de los conocimientos que con el tiempo se han ido adquiriendo durante la fase formativa. En contraste, Fierro y Rosas (2000) lo caracterizaron como una práctica social propia, con una meta e intención, donde se combinan los significados, percepciones y acciones de los involucrados en las etapas. Además, propusieron una comprensión multidimensional de la práctica profesional docente, abarcando dimensiones personales, institucionales, interpersonales, didácticas y de valores.

La primera dimensión, la personal, considera a los docentes como seres humanos, entendiendo que la enseñanza es una práctica humana influenciada por sus características personales, experiencias pasadas, motivaciones y limitaciones. Los docentes reflexionan sobre su presente y futuro considerando su historia personal y profesional. La segunda dimensión, la institucional, muestra la práctica docente como crucial para la socialización profesional, donde los docentes asimilan conocimientos y normas de la escuela como un espacio cultural. Aquí, la acción educativa es colaborativa, y las normas de comportamiento, comunicación y prácticas docentes compartidas juegan un papel esencial (Fierro y Rosas, 2000).

La tercera dimensión, la interpersonal, se basa en las relaciones entre los participantes en la labor educativa, como los aprendices, maestros o tutores. Los vínculos que se generan mantienen una complejidad debido a las diferencias entre los actores involucrados, como características institucionales, objetivos, intereses, ideas y opiniones. El examen de esta dimensión abarca la consideración del clima institucional, los mecanismos de participación interna, las modalidades de comunicación y las tácticas para resolver conflictos, la convivencia en la escuela y la satisfacción de los diferentes actores con las relaciones establecidas. La cuarta dimensión, la didáctica, se refiere al rol del docente como facilitador que guía, lidera,

proporciona y regula la interacción de los estudiantes con el conocimiento compartido durante el proceso de aprendizaje.

En este contexto, el docente promueve que los estudiantes construyan su propio conocimiento en el aula, facilitando el aprendizaje autónomo y significativo, esta dimensión implica una reflexión sobre cómo se presenta el conocimiento a los estudiantes para que puedan recrearlo a través de la forma en que enseñan y perciben en el proceso educativo. La quinta dimensión, valoral, reúne un conjunto de valores, ya sean implícitos o explícitos, que complementan la práctica pedagógica de forma clara. Los valores, creencias, actitudes y juicios personales demuestran la visión que posee el docente sobre el mundo y cómo valora las relaciones de humanidad y conocimientos dentro de una experiencia formativa (Fierro y Rosas, 2000).

Con relación a las teorías que sustentan a las variables de estudio, sobre la gestión del conocimiento, se encuentra la teoría de Nonaka y Takeuchi (1995), quienes consideraron que dentro de una organización se deben apoyar en las fortalezas de dos tipos de conocimientos, el tácito y el explícito, por lo que su teoría propone un Espiral del Conocimiento para que este transite de lo tácito a lo explícito y de lo individual a lo colectivo, es decir, que tenga un carácter organizacional. Los autores hacen mención que el conocimiento está presente de dos formas, el tácito, que es aquel conocimiento no codificable, cargado de subjetividades, valores, intuiciones y que se adquiere con el pasar del tiempo, por medio de la experiencia y no por medio de estudios formales, y por otro lado, menciona el conocimiento explícito, es el que se encuentra en todo material escrito, manuales, libros entre otros y necesariamente este tipo de conocimientos se adquiere por medio de estudios formales.

También se encuentra la Teoría de Wiig en 1993, la cual se enfocó bajo el principio de organización, donde el conocimiento es útil y valioso siempre y cuando el conocimiento sea organizado y que permita su uso bajo cinco procesos (Pérez y Urbáez, 2016). El de creación, que busca desarrollar conocimientos por medio del aprendizaje, la innovación, la creatividad y su importancia desde el exterior de la organización. La captura, que en otras palabras señala la retención del conocimiento para luego ser usado. Asimismo, la renovación como el compartir, son dos procesos

que encierran acciones de organizar y transformar, para seguidamente compartir el conocimiento apoyado en tecnologías. El uso como último proceso, hace que su aplicación sea efectiva y a su vez se convierta en la base para el aprendizaje y la innovación (Wiig, 2011).

Sobre la segunda variable, práctica profesional, se debe destacar el Enfoque Socioformativo, el cual considera al método de construcción social de Vygotsky como la base del aprendizaje en las interacciones individuales y entre pares, adaptando eventos futuros al contexto latinoamericano como resultado de un conjunto de recomendaciones y estrategias propias de la enseñanza y la evaluación (Tobón, 2019). De acuerdo a Martínez et al. (2019), destacaron que el enfoque socioformativo viene a ser prácticas conjuntas que emprenden diversos miembros, desarrolladas por medio de procedimientos variados que se entrelazan diversas prácticas.

La socioformación como enfoque educativo promueve el aprendizaje guiado mediante la planificación ética y el desarrollo de competencias, diseñando programas que satisfagan las necesidades de los estudiantes y resuelvan problemas mediante la creatividad, colaboración, transversalidad y metacognición (Alonzo et al., 2015). Este enfoque busca evitar la enseñanza tradicional, incentivando a los docentes a utilizar estrategias de aprendizaje con programas de instrucción definidos, compuestos por actividades claras para resolver problemas situacionales. El objetivo es lograr metas específicas en colaboración, abordando problemas de forma compleja y metacognitiva, a través de un trabajo interdisciplinario y multidisciplinario (Zavala et al., 2022).

En el estudio también se buscó comprobar la siguiente hipótesis general: La gestión del conocimiento se vincula sustancialmente con la práctica profesional en docentes de una Red Educativa Institucional, Chosica – 2024. En ese mismo sentido, se plantearon las hipótesis específicas de la siguiente forma: La creación, la transferencia y la aplicación del conocimiento se relacionan significativamente con la práctica profesional en docentes de una Red Educativa Institucional, Chosica – 2024.

II. METODOLOGÍA

Según Ríos (2017), la investigación fue de tipo básica, caracterizada por su enfoque abstracto y su objetivo de generalizar conocimientos teóricos, principios y leyes sin considerar su aplicación inmediata. También conocida como pura o formal, busca revelar los secretos de la naturaleza y la sociedad, sentando las bases para futuras investigaciones prácticas y fomentando el desarrollo de teorías. El estudio se realizó con un enfoque cuantitativo, siguiendo a Hernández y Mendoza (2018), lo que implicó la recopilación de datos numéricos y estadísticos para comprobar hipótesis y brindar precisión a los resultados. El diseño fue no experimental, según Arias (2020), recabando datos en su entorno natural sin provocar cambios en los sujetos. El estudio tuvo un alcance descriptivo-correlacional, como indican Hernández y Mendoza (2018), analizando cómo una variable afecta a otra y validando la asociación entre gestión del conocimiento y práctica profesional. Las correlaciones pueden ser positivas o negativas, requiriendo una explicación adicional (Arias, 2020).

Con relación a las variables, Nogueira et al. (2020) definieron la gestión del conocimiento como el desarrollo y creación de competencias para gestionar las capacidades del personal, mejorando procedimientos del aprendizaje organizacional y las condiciones que hacen factible el proceso. Para medir esta variable, se utilizó el Cuestionario Escala de Medición de la Gestión del Conocimiento de Obispo (2018), adaptado del Inventario de Gestión del Conocimiento de Pérez et al. (2013), con 27 ítems sobre creación, transferencia y aplicación del conocimiento. Por otro lado, Fierro y Rosas (2000) definieron la práctica profesional como una práctica social, objetiva y propositiva, involucrando el significado, percepción y accionar de los individuos implicados. Esta variable se midió con el Cuestionario Escala de la Práctica Profesional Docente de Quino (2017), adaptado para incluir 23 ítems sobre cinco dimensiones: personal, institucional, interpersonal, didáctica y valoral.

En este estudio, se trabajó con una población de 120 docentes de una red educativa institucional en Chosica, definida por Arias (2020) como el grupo de individuos con características comunes que permiten analizar el fenómeno investigado. Esta población, que puede ser considerada el "universo" del estudio, fue susceptible de ser estudiada y medida. Se seleccionó una muestra de 90 docentes,

conforme a lo indicado por Cook y Reichardt (2005), una muestra consiste en un grupo de individuos elegidos para representar a una población más grande en un estudio de investigación, seleccionar una muestra de manera adecuada es esencial para asegurar que los resultados obtenidos sean representativos de toda la población. En esencia, una muestra es una fracción de la población que se analiza con el fin de realizar inferencias y generalizaciones sobre el conjunto total.

Según Hernández y Mendoza (2018), las técnicas son métodos para recopilar información válida y confiable. En este estudio, se emplearon cuestionarios virtuales con escala Likert debido a su estructura y capacidad para proporcionar datos detallados sobre las variables estudiadas (Arias, 2020). La validez del instrumento se verificó a través de la evaluación de expertos y pruebas piloto, asegurando que cumpliera su propósito. La confiabilidad, definida por Hernández y Mendoza (2018) como la exactitud en la medición, se evaluó usando el estadístico Alpha. El piloto, realizado con 29 docentes similares, reveló una confiabilidad de 0,931 para el primer instrumento y de 0,924 para el segundo, ambos con excelente consistencia interna. Se seleccionaron docentes de una Red Educativa en Chosica, coordinando con las autoridades para obtener los permisos necesarios. El cuestionario se distribuyó virtualmente y, tras la prueba piloto utilizando el Alpha de Cronbach, se realizó el análisis estadístico con SPSS.

En el estudio, se empleó estadística descriptiva utilizando tablas de frecuencia para organizar, resumir los datos y el análisis mediante métodos cuantitativos y correlaciones. Esta metodología permitió evaluar la normalidad de los datos, que se basaron en una muestra de 90 sujetos. Se realizaron pruebas de normalidad con estadísticas adecuadas para confirmar si los datos seguían una distribución normal. Además, estas pruebas contribuyeron a la selección de los estadísticos apropiados para la prueba de hipótesis, lo que mejoró la precisión y fiabilidad de los efectos obtenidos. Al garantizar la adecuación de los métodos estadísticos, se facilitó un análisis más robusto y validado de las hipótesis planteadas en el estudio.

En cuanto a los aspectos éticos, este estudio se adhirió a los lineamientos emanados del Código de Ética de la institución universitaria César Vallejo (2022), la cuál fue promulgada bajo la normativa N° 0470/2022-UCV, asegurando la integridad científica y el respeto a los derechos de autor y de cita, con el índice de similitud dentro

de los límites permitidos por Turnitin para prevenir el plagio. Se garantizó la confidencialidad al procesar la información de manera anónima y se aplicaron principios de honestidad, responsabilidad, y cortesía profesional. Además, se obtuvieron los permisos necesarios y se mantuvo un rigor en el procesamiento de datos y en la redacción conforme a las normas APA 7ma. Edición. La presentación de los resultados fue transparente, detallando autores y procedimientos para permitir la replicación. Se evitó el plagio mediante una correcta citación y comparación de fuentes, rechazando prácticas no éticas.

III. RESULTADOS

Estadística descriptiva de las variables y dimensiones

Tabla 1

Distribución de la variable gestión del conocimiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	33	36,7	36,7	36,7
Regular	40	44,4	44,4	81,1
Alto	17	18,9	18,9	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Tal como se observa en la tabla 1, del total de docentes encuestados, el 44,4% señalaron percibir un nivel regular en la gestión del conocimiento, el 36,7% señaló contar con un nivel bajo y solo el 18,9% se ubicó en un nivel alto.

Tabla 2

Distribución de la dimensión creación del conocimiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	39	43,3	43,3	43,3
Regular	34	37,8	37,8	81,1
Alto	17	18,9	18,9	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Tal como se observa en la tabla 2, del total de docentes encuestados, el 43,3% señalaron percibir un nivel bajo en la creación del conocimiento, el 37,8% señaló contar con un nivel regular y solo el 18,9% se ubicó en un nivel alto.

Tabla 3

Distribución de la dimensión transferencia del conocimiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	32	35,6	35,6	35,6
Regular	42	46,7	46,7	82,2
Alto	16	17,8	17,8	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Tal como se puede apreciar en la tabla 3, del total de docentes cuestionados, el 46,7% señalaron percibir un nivel regular en la transferencia del conocimiento, el 35,6% señaló contar con un nivel bajo y solo el 17,8% se ubicó en un nivel alto.

Tabla 4

Distribución de la dimensión aplicación del conocimiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	68	75,6	75,6	75,6
Alto	22	24,4	24,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Tal como se observa en la tabla 4, del total de educadores encuestados, el 75,6% señalaron percibir un nivel regular en la aplicación del conocimiento y solo el 24,4% se ubicó en un nivel alto.

Tabla 5

Distribución de la variable práctica profesional docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	37	41,1	41,1	41,1
Regular	25	27,8	27,8	68,9
Alto	28	31,1	31,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Tal como se observa en la tabla 5, del total de docentes encuestados, el 41,1% señalaron percibir un nivel bajo en la práctica profesional docente, el 31,1% señaló contar con un nivel alto y el 27,8% se ubicó en un nivel regular.

Tabla 6

Distribución de la dimensión personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	37	41,1	41,1	41,1
Regular	24	26,7	26,7	67,8
Alto	29	32,2	32,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Tal como se observa en la tabla 6, del total de docentes encuestados, el 41,1% señalaron percibir un nivel bajo en la dimensión personal, el 32,2% señaló contar con un nivel alto y el 26,7% se ubicó en un nivel regular.

Tabla 7

Distribución de la dimensión institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	37	41,1	41,1	41,1
Regular	25	27,8	27,8	68,9
Alto	28	31,1	31,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Tal como se observa en la tabla 7, del total de docentes encuestados, el 41,1% señalaron percibir un nivel bajo en la dimensión institucional, el 31,1% señaló contar con un nivel alto y el 27,8% se ubicó en un nivel regular.

Tabla 8

Distribución de la dimensión interpersonal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	31	34,4	34,4	34,4
Regular	31	34,4	34,4	68,9
Alto	28	31,1	31,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Tal como se observa en la tabla 8, del total de docentes encuestados, el 34,4% señalaron percibir tanto un nivel bajo como regular en la dimensión interpersonal y el 31,1% se ubicó en un nivel alto.

Tabla 9*Distribución de la dimensión didáctica*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	36	40,0	40,0	40,0
Regular	26	28,9	28,9	68,9
Alto	28	31,1	31,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Tal como se observa en la tabla 9, del total de docentes encuestados, el 40% señalaron percibir un nivel bajo en la dimensión didáctica, el 31,1% lo ubicó en un nivel alto y el 28,9% se ubicó en un nivel regular.

Tabla 10*Distribución de la dimensión valoral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	24	26,7	26,7	26,7
Regular	38	42,2	42,2	68,9
Alto	28	31,1	31,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Tal como se observa en la tabla 10, del total de docentes encuestados, el 42,2% señalaron percibir un nivel regular en la dimensión valoral, el 31,1% lo ubicó en un nivel alto y el 26,7% se ubicó en un nivel bajo.

Estadística inferencial

Tabla 11

Contraste de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	,273	90	,000
Creación	,241	90	,000
Transferencia	,388	90	,000
Aplicación	,291	90	,000
PRÁCTICA PROFESIONAL	,285	90	,000
Personal	,277	90	,000
Institucional	,195	90	,000
Interpersonal	,289	90	,000
Didáctica	,225	90	,000
Valoral	,270	90	,000

Tal como se observa en la tabla 11, la información mostró la no normalidad en su comportamiento, lo cual permite decidir el uso de un estadístico no paramétrico para la demostración de las hipótesis como Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

H_0 = La gestión del conocimiento no se relaciona significativamente con la práctica profesional en docentes de una Red Educativa Institucional, Chosica – 2024.

H_G = La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con la práctica profesional en docentes de una Red Educativa Institucional, Chosica – 2024.

Tabla 12

Coefficiente de correlación de la hipótesis general

		Práctica profesional
Gestión del conocimiento	Correlación de Rho	,595
	de Spearman	
	Sig.	,000
	N	90

En la tabla 12, se percibe un nivel de significancia = 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis nula, en la que efectivamente se presenta una asociación entre la gestión

del conocimiento y la práctica profesional en docentes de una Red Educativa Institucional, Chosica – 2024, y el nivel de relación es de 0,595 determinándose una relación positiva moderada según Martínez y Campos (2015).

Prueba de hipótesis específica 1

H₀= La creación del conocimiento no se relaciona significativamente con la práctica profesional en docentes.

H₁= La creación del conocimiento se relaciona significativamente con la práctica profesional en docentes.

Tabla 13

Coefficiente de correlación de la hipótesis específica 1

	Práctica profesional	
Creación del conocimiento	Correlación de Rho de Spearman	,641
	Sig.	,000
	N	90

De acuerdo a la tabla 13, se manifiesta un nivel de significancia = 0,000, por lo que se descarta la hipótesis nula, en la que efectivamente existe una correspondencia entre la creación del conocimiento y la práctica profesional en docentes, y el nivel de relación es de 0,641 determinándose una relación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀= La transferencia del conocimiento no se relaciona significativamente con la práctica profesional en docentes.

H₁= La transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con la práctica profesional en docentes.

Tabla 14*Coeficiente de correlación de la hipótesis específica 2*

		Práctica profesional
Transferencia del conocimiento	Correlación de Rho	,489
	de Spearman	
	Sig.	,000
	N	90

En la tabla 14, se evidencia un nivel de significancia = 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis nula, en la que efectivamente surge una vinculación entre la transferencia del conocimiento y la práctica profesional en docentes, y el nivel de relación es de 0,489 determinándose una relación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀= La aplicación del conocimiento no se relaciona significativamente con la práctica profesional en docentes.

H_G= La aplicación del conocimiento se relaciona significativamente con la práctica profesional en docentes.

Tabla 15*Coeficiente de correlación de la hipótesis específica 3*

		Práctica profesional
Aplicación del conocimiento	Correlación de Rho	,353
	de Spearman	
	Sig.	,000
	N	90

En función a la tabla 15, se revela un nivel de significancia = 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis nula, en la que efectivamente se da una asociación entre la aplicación del conocimiento y la práctica profesional en docentes, y el nivel de relación es de 0,353 determinándose una relación positiva baja.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación exploró la conexión entre la gestión del conocimiento y la práctica profesional de los educadores en una Red Educativa Institucional en Chosica durante el año 2024. Los resultados obtenidos revelaron significancias estadísticas en todos los objetivos planteados, proporcionando una visión profunda de cómo diferentes aspectos de la gestión del conocimiento impactan en el profesionalismo de los maestros.

El objetivo general de esta investigación fue demostrar el vínculo de la gestión del conocimiento con la práctica profesional en docentes de una Red Educativa Institucional, Chosica – 2024, donde el resultado sugirió que la gestión del conocimiento influyó de forma considerable en cómo los docentes llevan a cabo su práctica profesional. La correlación positiva moderada (0.595) indicó que, a medida que se mejora la gestión del conocimiento, también se observan mejoras en las prácticas profesionales de los docentes. Esto pudo implicar que la implementación de estrategias efectivas de gestión del conocimiento son un factor crucial para el perfeccionamiento profesional continuo y la eficacia pedagógica en el entorno educativo.

La significancia estadística ($p = 0.000$) reforzó la validez de estos hallazgos, indicando que es altamente improbable que esta relación sea producto del azar. Por lo tanto, estos resultados subrayaron la importancia de invertir en sistemas y procesos de gestión del conocimiento dentro de la red educativa, ya que estos pueden tener un impacto tangible y positivo en el desempeño profesional de los docentes. Integrando estos hallazgos con los estudios previos mencionados, como los de Derakhshan et al. (2020) y Pellegrini et al. (2020), se pudo observar una tendencia consistente que refuerza la idea de que la gestión del conocimiento no solo mejora las prácticas docentes, sino que también fomenta un entorno educativo más dinámico y efectivo. Esto subrayó la importancia de que las instituciones educativas en Chosica adopten y optimicen prácticas de gestión del conocimiento para elevar continuamente la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

La gestión del conocimiento, como se destacó en la teoría, es una herramienta pedagógica esencial para la labor profesional de los educadores. El éxito en su

aplicación depende de una gestión del conocimiento efectiva y eficiente, la cual es clave para el adecuado funcionamiento de una organización educativa. Según Cuadrado (2020), la gestión del conocimiento debe ser vista como un procedimiento organizacional integrado con otros mecanismos específicos, que requieren análisis y medición en su verdadera dimensión. La relación positiva moderada encontrada en los resultados de la tesis (0.595) sugirió que una gestión del conocimiento bien implementada puede mejorar significativamente la práctica profesional de los docentes.

Guilló y Fernández (2009) describieron la gestión del conocimiento como un proceso dinámico que abarca la recopilación de datos, su transformación en información y posterior conversión en conocimiento. Este proceso es crucial para la práctica profesional, ya que promueve la eficiencia del trabajo, la innovación y una mejor toma de decisiones. García et al. (2020) destacaron que la gestión del conocimiento involucra creación, almacenamiento, intercambio, uso y gestión de la información dentro de una organización, aspectos que son esenciales para alcanzar objetivos, implementar innovaciones y abordar problemas específicos.

En la práctica profesional docente, la teoría sostuvo que la gestión del conocimiento es el proceso de generar valor a partir de activos intangibles, como el conocimiento de clientes, proveedores y personal, el cual es tácito, compartido y dinámico (Cortés et al., 2019). Nogueira et al. (2020) subrayaron la importancia de desarrollar competencias para gestionar capacidades del personal, lo cual mejoró los procedimientos de aprendizaje organizacional y las condiciones que facilitan este proceso. El hallazgo de una correlación positiva moderada entre la gestión del conocimiento y la práctica profesional de los docentes coincidió con la teoría de Nonaka y Takeuchi (1995), quienes propusieron el Espiral del Conocimiento para facilitar la transición del conocimiento tácito a explícito y de individual a colectivo.

Este enfoque organizacional es esencial para la práctica profesional docente, ya que permite la creación, transferencia y aplicación efectiva del conocimiento. Por último, el enfoque socioformativo propuesto por Tobón (2019) y Martínez et al. (2019) enfatizó la relevancia de la interacción social en el proceso de aprendizaje y evaluación, elementos que son fundamentales en la práctica profesional. La gestión del conocimiento, cuando se implementa correctamente, apoya estas interacciones y

mejora las competencias de los docentes, contribuyendo así a una práctica profesional más efectiva y enriquecedora.

Respecto al primer objetivo específico que buscó medir la correspondencia de la creación del conocimiento con la práctica profesional en docentes en una Red Educativo Institucional, Chosica – 2024, donde sus resultados sugieren que la creación del conocimiento tiene un impacto importante en la forma en que los docentes desarrollan su práctica profesional. La correlación positiva moderada (0.641) indica que, a medida que aumenta la creación del conocimiento, también se observan mejoras en las prácticas profesionales de los docentes. Esto podría implicar que fomentar un ambiente donde se promueva la creación y el intercambio de conocimientos es fundamental para la mejora profesional de sus educadores.

El nivel de significancia estadística ($p = 0.000$) refuerza la validez de este hallazgo, señalando que es extremadamente improbable que esta relación sea producto del azar o casualidad. Por lo tanto, estos resultados destacaron la importancia de implementar estrategias que incentiven la creación del conocimiento como un proceso mediante el cual las personas y grupos generan y comparten conocimiento implícito y explícito dentro de la red educativa en el ámbito descrito, ya que éstas pueden influir de manera positiva y medible en el crecimiento profesional de los docentes.

Al comparar estos hallazgos con estudios anteriores, como los de Ishak y Mansor (2020) y Kianto et al. (2019), se pudo ver una tendencia consistente que respalda la idea de que la creación del conocimiento no solo mejora las prácticas docentes, sino que también contribuye a un entorno educativo más eficiente y productivo. Esto resaltó el requerimiento de que las instituciones educativas en Chosica adopten prácticas que favorezcan la creación del conocimiento para mejorar continuamente la eficiencia en la enseñanza y el aprendizaje.

En torno al segundo objetivo específico, que buscó medir la correspondencia de la transferencia del conocimiento con la práctica profesional en docentes en una Red Educativo Institucional, Chosica – 2024, donde sus resultados sugirieron que la transferencia del conocimiento influye significativamente en cómo los docentes llevan a cabo su práctica profesional. La correlación positiva moderada (0.489) indica que,

a medida que se mejora la transferencia del conocimiento, también se observan mejoras en las prácticas profesionales de los docentes. Esto puede implicar que la implementación de estrategias efectivas para la transferencia del conocimiento podría ser un factor crucial para el desarrollo profesional continuo y la eficacia pedagógica en el entorno educativo.

El grado de significancia estadística ($p = 0.000$) reforzó la validez de estos hallazgos, indicando que es altamente improbable que esta relación sea producto del azar. Por lo tanto, estos resultados subrayaron la importancia de invertir en sistemas y procesos que faciliten la transferencia del conocimiento que consiste en identificar el conocimiento existente, para ponerlo en uso dentro de la red educativa, ya que estos pueden tener un impacto tangible y positivo en el desempeño profesional de los docentes.

Comparando estos hallazgos con estudios previos, como los de Ishak y Mansor (2020) y Kianto et al. (2019), se pudo observar una tendencia consistente que refuerza la idea de que la transferencia del conocimiento no solo mejora las prácticas docentes, sino que también fomenta un entorno educativo más dinámico y efectivo. Esto resalta la necesidad de que las instituciones educativas en Chosica adopten y perfeccionen prácticas de transferencia del conocimiento para mejorar continuamente la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Finalmente, con relación al tercer objetivo específico, que buscó medir la relación de la aplicación del conocimiento con la práctica profesional en docentes en una Red Educativo Institucional, Chosica – 2024, donde sus resultados sugieren que la aplicación del conocimiento influye de manera significativa, aunque de forma limitada, en cómo los docentes desarrollan su práctica profesional. La correlación positiva baja (0.353) indica que, aunque hay una relación, su impacto no es tan fuerte como en otros aspectos de la gestión del conocimiento. Sin embargo, esto todavía implica que mejorar la aplicación del conocimiento puede contribuir, en menor medida, a la mejora de las prácticas profesionales de los docentes.

El nivel de significancia estadística ($p = 0.000$) reforzó la validez de estos hallazgos, indicaron que es extremadamente improbable que esta relación sea producto del azar. Por lo tanto, estos resultados resaltaron la importancia de invertir

en mecanismos que faciliten la aplicación efectiva del conocimiento dentro de la red educativa, ya que aunque el impacto es bajo, sigue siendo positivo y relevante para el desempeño profesional de los docentes.

Comparando estos hallazgos con estudios previos, como los de Mardani et al. (2018) e Iqbal et al. (2019), se pudo observar que la aplicación del conocimiento es un componente importante pero no el único determinante del éxito profesional. Esto sugiere que las instituciones educativas en Chosica deberían adoptar un enfoque holístico en la gestión del conocimiento, donde no solo se promueva su creación y transferencia, sino también su aplicación efectiva para mejorar continuamente la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

La revisión de los estudios como los antecedentes mostraron una tendencia clara: la gestión del conocimiento tuvo un impacto significativo en diversas áreas de la práctica profesional docente, incluyendo el desarrollo profesional continuo, la innovación, la eficiencia laboral y la competencia docente. Los resultados se alinearon con estos hallazgos, demostrando que una gestión efectiva del conocimiento en la red educativa de Chosica mejora la práctica profesional de los docentes, promoviendo un entorno educativo más eficaz y adaptado a las necesidades contemporáneas. Este análisis demostró cómo los resultados se alinearon con las teorías existentes sobre la gestión del conocimiento y la práctica profesional docente, proporcionando una base sólida para argumentar la relevancia y aplicación de estos conceptos en el contexto educativo.

V. CONCLUSIONES

En lo que atañe al objetivo general, los resultados mostraron un valor de significancia de Sig.= .000, lo que valida la hipótesis principal y demuestra una conexión importante entre la gestión del conocimiento y la práctica profesional de los docentes en una Red Educativa Institucional en Chosica para el año 2024. Con un coeficiente de correlación de 0.595, se observó una relación positiva moderada, destacando la importancia de una gestión eficaz del conocimiento para mejorar la eficiencia, fomentar la innovación y apoyar una toma de decisiones más informada en el entorno educativo.

En alineación con el primer objetivo específico, se estableció una Sig.= .000, lo que nuevamente permite rechazar a la H_0 y aceptar a la HE_1 la cual establece la vinculación entre la creación del conocimiento y la práctica profesional de los docentes en la misma red educativa mostró un nivel de relación de 0.641, indicando una relación positiva moderada. Estos resultados subrayan la importancia de fomentar la creación de conocimiento en el entorno educativo, ya que está directamente vinculada a la mejora de la práctica profesional, aportando nuevas ideas y enfoques que enriquecen el proceso educativo.

De acuerdo con el objetivo específico 2, se obtuvo una Sig.= .000, la misma que da cuentas en rechazar a la H_0 y aceptar a la HE_2 la cual establece una relación entre la transferencia del conocimiento y la práctica profesional de los educadores. La relación positiva moderada de 0.489 sugiere que una eficaz transmisión de conocimientos dentro de la organización educativa es clave para el desarrollo profesional, facilitando el intercambio de experiencias y la mejora del conocimiento institucional.

Finalmente, en relación con el tercer objetivo específico, la Sig.= .000 permitió rechazar la H_0 y aceptar la hipótesis sobre la conexión entre la aplicación del conocimiento y la práctica profesional. Aunque el nivel de relación de 0.353 indicó una relación positiva baja, se evidenció que la aplicación del conocimiento sigue contribuyendo a la mejora de la práctica profesional, aunque en menor grado comparado con otras dimensiones de la gestión del conocimiento.

VI. RECOMENDACIONES

Considerando lo señalado por Nogueira et al. (2020), principal referente teórico, se procedió a redactar las siguientes recomendaciones:

Se recomienda al equipo directivo que para elevar el nivel del profesionalismo en el campo pedagógico en la Red Educativa Institucional de Chosica, es fundamental implementar estrategias efectivas de gestión del conocimiento. Esto incluye el desarrollo de plataformas y espacios que faciliten la captura, almacenamiento y difusión del conocimiento dentro de la institución. Por ello, es importante establecer programas de formación continua, que logre promover una gestión con base en el conocimiento como parte integral de prácticas educativas. Esto no solo fortalecerá las habilidades de los docentes, sino que también fomentará un ambiente propicio para la innovación y la optimización constante en el proceso educativo.

Se sugiere al equipo directivo que, dado el impacto positivo de la creación del conocimiento en la práctica profesional, se incentive y reconozca las iniciativas de los docentes que promuevan la generación de nuevo conocimiento dentro de la red educativa. Además, implementar estrategias que fortalezcan la colaboración entre disciplinas y el intercambio de ideas entre los educadores, fomentando así un entorno enriquecido en términos de acervo de conocimientos. Esta aproximación permitirá no solo fortalecer la práctica educativa, sino también contribuir al desarrollo continuo de la institución, mejorando la calidad del aprendizaje y la innovación.

Se aconseja al equipo directivo que es esencial facilitar y promover la transferencia efectiva del conocimiento entre los miembros de la institución. Esto puede lograrse mediante la creación de redes de aprendizaje profesional, comunidades de práctica y plataformas digitales que hagan más sencillas las experiencias de intercambio y de las buenas prácticas. Es esencial diseñar mecanismos formales e informales de retroalimentación y evaluación que aseguren la efectividad de la transferencia del conocimiento en el desarrollo profesional de los docentes.

A modo de recomendación final, se insta al equipo directivo fortalecer la

aplicación del conocimiento mediante la implementación de proyectos piloto, casos de estudio y prácticas basadas en evidencia que permitan a los docentes aplicar activamente el conocimiento adquirido en su labor educativa. Además, se sugiere crear espacios para el intercambio de experiencias entre los docentes, donde puedan discutir y analizar los resultados de las prácticas implementadas. Incentivar la reflexión crítica y la evaluación continua de las prácticas educativas basadas en el conocimiento aplicado es crucial, buscando mejorar constantemente la efectividad y pertinencia de las intervenciones educativas. Esta estrategia promoverá un ciclo de aprendizaje continuo y adaptativo, incrementando la capacidad de los docentes para enfrentar desafíos y fortalecer el rendimiento académico de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Al Shraah, A., Abu-Rumman, A., Al Madi, F., Alhammad, F., & Al Jboor, A. (2021). The impact of quality management practices on knowledge management processes: a study of a social security corporation in Jordan. *The TQM Journal*, 34(4), 605-626. doi:<https://doi.org/10.1108/TQM-08-2020-0183>
- Alonzo, D. L., Valencia, M. del C., Vargas, J. A., & Bolívar, N. (2015). Estrategias para el desarrollo de competencias en el aula, con enfoque socioformativo. *Boletín Redipe*, 4(9), 77-85.
- Álvarez, B. (2020). La gestión del conocimiento como generador de ventaja competitiva en organizaciones educativas. *Revista Cientific*, 5(17), 205-220. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.17.10.205-220>
- Álvarez, T., Aguilar, M., Huamán, J., García, B., & Patiño, J. (2020). La gestión del conocimiento en instituciones educativas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.775>
- Angulo, E., & Negrón, M. (2008). Modelo holístico para la gestión del conocimiento. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 11(4), 38-51. <https://core.ac.uk/download/pdf/267938665.pdf>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: guía para la elaboración* (Primera edición digital ed.). Arequipa-Perú: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Chaicha, S. (2022). Gestión del conocimiento y habilidades gerenciales en el rendimiento laboral del personal de una institución educativa. Ventanilla, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2723-2741. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3277
- Coaquira, C. M. (2020). Prácticas pedagógicas desde el enfoque socioformativo: Una autoevaluación Docente en Perú. *Revista de ciencias sociales*, 26(Extra 2), 260-274. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599944>
- Congreso de la República del Perú. (2003). *Ley General de Educación Nro. 28044*. Lima. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Cook, T., & Reichardt, C. (2005). *Métodos Cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa* (5ª edición ed.). Madrid-España: Morata S.A. Obtenido de

https://www.fceia.unr.edu.ar/geii/maestria/2014/DraSanjurjo/12de20/Cook_Reichardt.pdf

- Cortés, L. (2017, enero 8). Prácticas: El contrato de aprendizaje y la pasantía. *Editorial La República*. <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/laura-cortes-robayo-2532606/practicas-el-contrato-de-aprendizaje-y-la-pasantia-2532648>
- Cortés, R., Riascos, A., & Idrobo, W. (2019). Mud, value and welfare. An economic estimation of the impact in the Anchicayá river basin. *Cuadernos de Administración*, 35(63), 42–54. doi:<https://doi.org/10.25100/cdea.v35i63.6939>
- Cuadrado, G. (2020). La gestión del conocimiento de las universidades cofinanciadas del Ecuador (UCE). *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 11(17), 109-130. doi:<https://doi.org/10.33571/teuken.v11n17a6>
- Derakhshan, A., Coombe, C., Zhaleh, K., & Tabatabaeian, M. (2020). *Examining the Roles of Continuing Professional Development Needs and Views of Research in English Language Teachers' Success*. 24(3), 1-27.
- Deloitte. (2020). *Gestión del conocimiento. Creando el contexto para un mundo conectado*.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uy/Documents/human-capital/HC%20Trends5%20-%20Gesti%C3%B3n%20del%20Conocimiento.pdf>
- Fierro, C., & Rosas, L. (2000). Transformando la práctica docente. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Sistema de Información Científica*, 4(14), 100-102.
- Gallego, N., & Rave, E. (2022). La gestión del conocimiento como proceso fundamental para el mejoramiento empresarial y académico. *Economía & Negocios*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.33326/27086062.2022.1.1355>
- García, A., Gheriss, F., & Bedford, D. (2020). Designing and tracking knowledge management metrics. *Emerald Publishing*, 1-267. doi:<https://doi.org/10.1108/978-1-78973-723-320191001>
- Gómez, F. (2021). Relación entre la Planificación Estratégica y Gestión del Conocimiento. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(21), 336-342. doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.308>

- Gómez, P., & Moreno, P. (2020). Investigación-creación y conocimiento desde los estudios artísticos. *Estudios artísticos*, 6(8), 64-83. doi:<https://doi.org/10.14483/25009311.15690>
- Guadalupe, M. (2021). Gestión del conocimiento, pedagógica y su incidencia en la competencia docente de la red 04 de Puente Piedra, 2019. *CIID Journal*, 1(1), 457-470. doi:<https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.85>
- Guilló, J., & Fernández, M. (2009). Dimensiones de la gestión del conocimiento y de la gestión de la calidad: una revisión de la literatura. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, 15(3), 135-148. doi:[https://doi.org/10.1016/S1135-2523\(12\)60105-1](https://doi.org/10.1016/S1135-2523(12)60105-1)
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Sexta edición ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf
- Iqbal, A., Latif, F., Marimon, F., Sahibzada, U., & Hussain, S. (2019). From knowledge management to organizational performance: Modelling the mediating role of innovation and intellectual capital in higher education. *Journal of Enterprise Information Management*, 32(1), 36–59. doi:<https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2018-0083>
- Ishak, R., & Mansor, M. (2020). The relationship between knowledge management and organizational learning with academic staff readiness for education 4.0. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 169-184. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ejer/issue/52308/685555>
- Kianto, A., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., & Murad, A. (2019). The impact of knowledge management on knowledge worker productivity. *Baltic Journal of Management*, 14(2), 178–197. doi:<https://doi.org/10.1108/BJM-12-2017-0404>
- Mardani, A., Nikoosokhan, S., Moradi, M., & Doustar, M. (2018). The relationship between knowledge management and innovation performance. *The Journal of High Technology Management Research*, 29(1), 12-26. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hitech.2018.04.002>
- Martínez A. y Campos W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Rev. mex. ing. bioméd vol.36 no.3 México sep./dic. 2015.*

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004

- Martínez, J. E., Tobón, S., & López, E. (2019). Currículo: Un análisis desde un enfoque socioformativo. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 10(18), 43-63. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i18.200
- Mas, R., Meregildo, R., Torres, C., & Cruz, R. (2021). Gestión del conocimiento en la carrera de educación primaria en la Universidad Nacional del Santa, Perú. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(2), 207-226. <https://doi.org/10.36390/telos232.02>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.* Corporación Gráfica Navarrete. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2023). *Reporte de Resultados del Monitoreo de Prácticas Escolares 2022.* <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/8988/Reporte%20de%20Resultados%20del%20Monitoreo%20de%20Pr%C3%A1cticas%20Escolares%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nogueira, C., Ojeda, C., León, C., Rivera, C., & Nogueira, C. (2020). 4. Inventario de conocimiento: herramienta de auditoría de gestión del conocimiento. *DE PROCESOS*, 48, 1-152. https://www.researchgate.net/profile/Arialys-Hernandez-Narino/publication/344399835_Los_diagramas_y_mapas_como_via_de_representacion_de_los_procesos/links/5f713cf092851c14bc9ac705/Los-diagramas-y-mapas-como-via-de-representacion-de-los-procesos.pdf#page=5
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation.* USA, New York: Oxford University Press.
- Obispo, M. (2018). *Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa "San Pedro de Chorrillos" del Distrito de Chorrillos en el año 2017.* Universidad Privada César Vallejo, Lima-Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16059>

- Patton. (2019). *Introducing Project Cortex*. TECHCOMMUNITY.MICROSOFT.COM. <https://techcommunity.microsoft.com/t5/microsoft-365-blog/introducing-project-cortex/ba-p/966091>
- Pellegrini, M., Ciampi, F., Marzi, G., & Orlando, B. (2020). The relationship between knowledge management and leadership: Mapping the field and providing future research avenues. *Journal of Knowledge Management, ahead-of-print*. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2020-0034>
- Peña, C., & Vargas, L. (2020). *La práctica profesional, retos y desafíos para el apoyo organizacional*. ©Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO. Libro Internas-La 20practica 20profesional 20retos 20y 20desafios 20para 20el 20apoyo 20organizacional 2020-libre.pdf
- Pérez, A., Leal, V., Barceló, M., & León, J. (2013). A diagnostic of knowledge management processes at the restaurant industry SMEs to identify improvements at their productive processes. *Intangible Capital*, 9(1), 153-183. doi:<https://doi.org/10.3926/ic.381>
- Pérez, V., & Urbáez, M. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. *Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 4(10), 201-227. [https://www.redalyc.org/journal/4576/457646537004/html/#:~:text=Nonaka%20y%20Takeuchi%20consideran%20que,individual%20a%20colectivo%20\(organizacional\)](https://www.redalyc.org/journal/4576/457646537004/html/#:~:text=Nonaka%20y%20Takeuchi%20consideran%20que,individual%20a%20colectivo%20(organizacional)).
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (1ra. edición digital ed.). Málaga, España: Servicios Académicos intercontinentales S.L. <https://acervodigitaleducativo.mx/handle/acervodigitaledu/38528>
- Tobón, S. (2019). ¿Cómo se entiende la enseñanza y el aprendizaje, es decir, la formación basada en competencias? *Las Voces del SABES*, 19-28.
- Torres, M., Torres, M., Riveros, M., Solís, R., & Acevedo, I. (2016). Gestión del conocimiento y competencias profesionales de los docentes de una red educativa de Lima. *Revista de investigación en psicología*, 19(2), 69-79. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/12890/11519/44916>
- UNESCO & International Task Force on Teachers for Education 2030. (2024). Global Report on Teachers. Addressing teacher shortages and transforming the

profession. *The Global Education 2030 Agenda*, 187.
<https://www.unesco.org/es/articles/informe-mundial-sobre-los-docentes-que-debes-saber>

Universidad Privada "César Vallejo". (19 de julio de 2022). Código de Ética en Investigación. *Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV*. Lima, Perú.

Wiig, K. (2011). *Personal Knowledge Management* (1era. Ed. ed.). London: Routledge. doi:<https://doi.org/10.4324/9781315600154>

World Bank Group & Unicef. (2016). *Education 2030: Incheon declaration and framework for action: towards inclusive and equitable quality education and lifelong learning for all*. Paris. <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002432/243278e.pdf>

Zavala, M., Martínez, J., González, I., & Durón, M. (2022). Valoración de la docencia universitaria desde el enfoque socioformativo: Propiedades de una escala para su evaluación. *Perspectiva Educativa*, 61(2), 3-21.

Zuñiga, F. (2021). Relación entre la Planificación Estratégica y Gestión del Conocimiento. Horizontes. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(21), 1683-1689. doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.308>

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudios	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del conocimiento	Es el desarrollo y la creación de competencias para la gestión de las capacidades del personal que está enrumbado a la mejora de procedimientos del aprendizaje organizacional y de las condiciones que hacen factibles el proceso. (Nogueira et al, 2020).	La variable gestión del conocimiento será medida a través del "Cuestionario Escala de Medición de la Gestión del Conocimiento" de Obispo (2018) quien realizó adaptaciones del instrumento original "Inventario de gestión del Conocimiento" de Pérez et al. (2013), con 27 ítems sobre las dimensiones creación del conocimiento, transferencia del conocimiento y aplicación del conocimiento.	Creación del conocimiento.	Exploración del conocimiento. Exteriorización del conocimiento. Compartir el conocimiento.	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			Transferencia del conocimiento	Transferencias de estrategias y métodos de trabajo. Interaprendizaje del conocimiento.	
			Aplicación del conocimiento.	Transferencia de información por medios electrónicos. Necesidades de información. Conocimiento explícito. Interiorización del conocimiento.	
Variables de estudios	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Práctica profesional docente	Praxis social, objetiva e intencional en la que intervienen los significados, las percepciones y las acciones de los agentes implicados en el proceso (Fierro & Rosas, 2000).	La variable práctica profesional docente será medida a través del Cuestionario "Escala de la Práctica Profesional Docente" de Quino (2017), el mismo que se hizo adaptaciones, con 23 ítems sobre cinco dimensiones: dimensión personal, institucional, interpersonal, didáctica y valoral.	Dimensión personal.	Vocación Proyección Satisfacción	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			Dimensión institucional.	Liderazgo Reglamento Cultura organizacional	
			Dimensión interpersonal	Alumnos Docentes Padres de familia	
			Dimensión didáctica	Métodos Técnicas Coordinación	
			Dimensión valoral.	Explícitas Implícitas	

ANEXO 2

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL DOCENTE SOBRE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad determinar el nivel de relación que existe entre la Gestión del conocimiento y la Práctica profesional en docentes de una Red Educativa Institucional, Chosica – 2024.

Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes:

N°	Ítems	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
		N	CN	AV	CS	S
CREACIÓN DEL CONOCIMIENTO						
1	Su I.E. tiene un eficiente sistema de exploración de la información interna y externa.					
2	Producto de su experiencia, ha creado algún conocimiento o innovación didáctica que favorezca su práctica pedagógica.					
3	La información obtenida por diversas fuentes, es eficientemente procesada e integrada al interior de la institución.					
4	La institución tiene un sistema que le permite identificar hallazgos importantes para su quehacer tanto de fuentes internas como externas.					
5	Los directivos de su institución crean nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.					
6	Los directivos de su institución interactúan entre sí favoreciendo la creación del conocimiento.					
7	En su institución existe un plan de incentivos que fomentan el aprendizaje continuo.					
8	En su institución se desarrollan proyectos de innovación.					
9	En su I.E. cuentan con docentes especializados, dedicados a la innovación.					
TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO						
10	En su I.E. se comunican formalmente y con precisión los objetivos organizacionales y las respectivas estrategias necesarias para alcanzarlos.					
11	Su I.E. fomenta el trabajo en equipo, fortaleciendo el trabajo pedagógico.					

12	Las mejores prácticas pedagógicas son compartidas por el resto de la institución.					
13	En su I.E. se realiza la transferencia de información entre docentes, promoviendo el interaprendizaje constante.					
14	En su I.E. se transforma el conocimiento individual en conocimiento grupal.					
15	En su I.E. comparten conocimientos verbalmente, intercambian conocimientos y/o experiencias pedagógicas.					
APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO						
16	Las autoridades de su I.E. utilizan el correo electrónico para transferirles información y conocimientos necesarios para mejorar su labor pedagógica.					
17	Su I.E. implementó una página web alimentada con información y conocimientos necesarios para que docentes, administrativos y estudiantes accedan a ella.					
18	Su I.E ha implementado un sistema de intranet el cual es alimentado permanentemente por los docentes con información y conocimiento necesario para desarrollar su labor pedagógica.					
19	Las autoridades de su I.E identifican las debilidades de información y conocimiento que poseen los docentes e implementan estrategias para superarlo.					
20	Los docentes que poseen un conocimiento clave, elaboran libros, guías académicas u otros documentos impresos que están disponibles para toda la institución.					
21	Las autoridades de su I.E promueven la reflexión colectiva de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.					
22	Los directivos de su I.E aplican los conocimientos generados y compartidos.					
23	En su I.E se toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos compartidos.					
24	Los directivos de su I.E basan su trabajo en el conocimiento creado y compartido.					
25	El conocimiento individual y grupal se transforma en conocimiento organizacional.					
26	La aplicación del conocimiento se lleva a cabo de una manera coordinada con los objetivos de la institución.					
27	Los docentes reciben capacitación especializada que luego aplican en su práctica pedagógica.					

CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL DOCENTE SOBRE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad determinar el nivel de relación que existe entre la Gestión del conocimiento y la Práctica profesional en docentes de una Red Educativa Institucional, Chosica – 2024.

Instrucciones: Elija una alternativa y marque con una equis (X). La encuesta es anónima. Las alternativas de cada ítem son las siguientes:

N°	Ítems	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
		N	CN	AV	CS	S
PERSONAL						
1	Promueve entre los alumnos la confianza en sí mismos para aprender la materia					
2	Hace que sus alumnos se interesen en su materia					
3	Es puntual al iniciar y terminar sus clases					
4	Toma de buena manera las sugerencias y observaciones de los alumnos					
5	Promueve la creatividad de los alumnos					
6	Está interesado por el aprendizaje de los alumnos					
INSTITUCIONAL						
7	Está comprometido con la misión y visión de la institución educativa					
8	Se preocupa por el buen desarrollo académico de sus alumnos					
9	Enseña usted con el ejemplo a todos sus alumnos					
10	Aplica el reglamento interno institucional					
11	Percibe una adecuada cultura organizacional en la I.E.					
INTERPERSONAL						
12	Promueve la comunicación entre el maestro alumno					
13	Promueve el respeto entre el maestro y el alumno					
14	Percibe con frecuencia una buena relación entre los docentes					
15	Considera que existe una buena relación en general					
16	Toma en cuenta la participación de los padres de familia, docentes, director y alumnos en su labor pedagógica					
DIDÁCTICA						
17	Promueve el pensamiento crítico de sus alumnos					
18	Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada					
19	Genera el pensamiento reflexivo y crítico entre los					

	alumnos al exponer en clase					
20	Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso					
VALORAL						
21	Utiliza estrategias para fomentar los valores.					
22	Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos					
23	Es transparente al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos.					

ANEXO 3

Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión del Conocimiento
Objetivo del instrumento	Medir la variable gestión del conocimiento en relación de las dimensiones de creación del conocimiento, transferencia del conocimiento y aplicación del conocimiento.
Nombres y apellidos del experto	Giuliana Judith Vera Vargas
Documento de identidad	40564243
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ministerio de Educación
Cargo	Docente
Número telefónico	999056212
Firma	
Fecha	10 de junio del 2024



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Práctica profesional docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable práctica profesional docente en relación de las dimensiones personal, institucional, interpersonal, didáctica y valoral.
Nombres y apellidos del experto	Giuliana Judith Vera Vargas
Documento de identidad	40564243
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ministerio de Educación
Cargo	Docente
Número telefónico	999056212
Firma	
Fecha	10 de junio del 2024



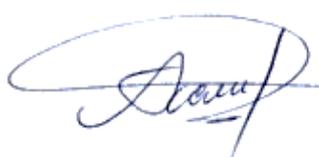
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión del Conocimiento
Objetivo del instrumento	Medir la variable gestión del conocimiento en relación de las dimensiones de creación del conocimiento, transferencia del conocimiento y aplicación del conocimiento.
Nombres y apellidos del experto	Silvia Trinidad Campos Valdivia
Documento de identidad	DNI 07683501
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Doctorado en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E.P. "San Antonio de Padua de Santa María"
Cargo	Directora
Número telefónico	942 590 238
Firma	
Fecha	10 de junio del 2024



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Práctica profesional docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable práctica profesional docente en relación de las dimensiones personal, institucional, interpersonal, didáctica y valoral.
Nombres y apellidos del experto	<i>Difra Trinidad Campos Valdina</i>
Documento de identidad	<i>DNI 07683501</i>
Años de experiencia en el área	<i>25 años</i>
Máximo Grado Académico	<i>Doctorado en Educación</i>
Nacionalidad	<i>Peruana</i>
Institución	<i>I.E.P. "San Antonio de Padua de Santa María"</i>
Cargo	<i>Directora</i>
Número telefónico	<i>942 590 238</i>
Firma	
Fecha	<i>10</i> de junio del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario Gestión del Conocimiento
Objetivo del instrumento	Medir la variable gestión del conocimiento en relación de las dimensiones de creación del conocimiento, transferencia del conocimiento y aplicación del conocimiento.
Nombres y apellidos del experto	Juana Betty Minaya Ortiz
Documento de identidad	42143527
Años de experiencia en el área	17 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	J.E.P. San Antonio de Padua de Santa María
Cargo	Docente
Número telefónico	951203762
Firma	
Fecha	13. de junio del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Práctica profesional docente
Objetivo del instrumento	Medir la variable práctica profesional docente en relación de las dimensiones personal, institucional, interpersonal, didáctica y valoral.
Nombres y apellidos del experto	Juana Betsey Minaya Ortiz
Documento de identidad	42143527
Años de experiencia en el área	18 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	J.B.P. San Antonio de Padua de Santa María
Cargo	Docente
Número telefónico	951203762
Firma	
Fecha	13 de junio del 2024

ANEXO 4

Resultados del análisis de consistencia interna

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

VARIABLE 1: Gestión del conocimiento

	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	
	VARIABLE 1: GESTION DEL CONOCIMIENTO																											
	GC1	GC2	GC3	GC4	GC5	GC6	GC7	GC8	GC9	GC10	GC11	GC12	GC13	GC14	GC15	GC16	GC17	GC18	GC19	GC20	GC21	GC22	GC23	GC24	GC25	GC26	GC27	
1	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	1	3	4	3	3	3	3	2	
2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	
5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	5	4	
6	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	5	3	3	3	4	3	5	5	3	2	4	3	3	3	4	3	3	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	1	4	5	5	5	5	5	1	
8	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	
9	3	1	3	2	1	2	1	2	3	3	5	4	2	2	4	1	1	1	1	1	1	2	3	3	1	3	3	
10	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
11	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	3	2	1	1	
12	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
13	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	2	3	2	3	2	1	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	
14	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	1	3	2	4	3	4	3	3	2	4	
15	4	4	4	3	3	2	2	1	1	3	3	3	2	1	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	3	3	1	
16	3	3	4	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	
17	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	5	
20	4	3	3	2	2	4	1	2	3	3	4	2	2	4	3	4	5	5	4	1	3	3	3	3	3	4	2	
21	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
23	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	
24	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
25	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	1	4	5	5	5	5	4	
26	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	
27	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	
28	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	1	4	4	3	4	4	3	5	3	5	5	3	
29	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	

Resultados de Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	29	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	29	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	27

VARIABLE 2: Práctica profesional

	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	
VARIABLE 2: PRACTICA PROFESIONAL DOCENTE																								
	PPD1	PPD2	PPD3	PPD4	PPD5	PPD6	PPD7	PPD8	PPD9	PPD10	PPD11	PPD12	PPD13	PPD14	PPD15	PPD16	PPD17	PPD18	PPD19	PPD20	PPD21	PPD22	PPD23	
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	4	3	5	3	5	
2	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
5	2	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
11	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	
12	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	
13	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	
15	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	2	3	3	5	5	5	4	5	5	5	
16	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	
17	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	
20	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	
21	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	
22	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
24	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	5
25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
26	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	
27	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5		
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	

Resultados de Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	29	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	29	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	23

ANEXO 5

Consentimiento o asentimiento informado UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión del conocimiento y práctica profesional en docentes de una Red Educativa Institucional, Chosica – 2024.

Investigadora: Johanna Paola Cauti Flores

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión del conocimiento y práctica profesional en docentes de una Red Educativa Institucional, Chosica – 2024", cuyo objetivo es demostrar la relación entre la gestión del conocimiento y la práctica profesional en docentes de una Red Educativa Institucional, Chosica – 2024. Esta investigación es desarrollada por una estudiante del programa de estudio de maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de 3 instituciones públicas de una REI - Chosica.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Educación de calidad, donde se busca contribuir al desarrollo integral de los estudiantes y la promoción de una educación equitativa e inclusiva.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en las tres instituciones seleccionadas. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación 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 la Investigadora Johanna Paola Cauti Flores email: jcautif@ucvvirtual.edu.pe y asesor Consuelo Del Pilar, Clemente Castillo email: cclumentec@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

POS GRADO Universidad César Vallejo

Cuestionario sobre la Gestión del conocimiento y la Práctica profesional docente

Consentimiento informado

La elaboración de una tesis para obtener el grado académico es una tarea común y constante para los estudiantes. Por lo tanto, se desea determinar el nivel de relación que existe entre la Gestión del conocimiento y la Práctica profesional docente.

La participación en este estudio es voluntaria y tendrá una duración aproximada de 15 a 20 minutos, la información se mantendrá confidencial y será utilizada solo para fines académicos. Asimismo usted puede retirarse en cualquier momento, aunque se apreciaría que complete el cuestionario completo.

Ante cualquier duda sobre el presente trabajo, puede comunicarse con Johanna Paola Cauti Flores (responsable de la investigación) al correo: jcautif@ucvvirtual.edu.pe

jcautif@ucvvirtual.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)

No compartido

* indica que la pregunta es obligatoria

¿Acepta Usted participar? *

Si

No

Enlace de Formulario Google

<https://forms.gle/T7tzs8QypbC4TkecA>

ANEXO 7

Análisis complementario

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DIM1_Creación del conocimiento	,241	90	,000	,826	90	,000
DIM2_Transferencia del conocimiento	,388	90	,000	,687	90	,000
DIM3_Aplicación del conocimiento	,291	90	,000	,752	90	,000
VAR_X_GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	,273	90	,000	,711	90	,000
DIM1 Dimensión personal	,277	90	,000	,802	90	,000
DIM2_Dimensión institucional	,195	90	,000	,825	90	,000
DIM3_Dimensión interpersonal	,289	90	,000	,766	90	,000
DIM4 Dimensión didáctica	,225	90	,000	,817	90	,000
DIM5_Dimensión valoral	,270	90	,000	,810	90	,000
VAR_Y_PRÁCTICA PROFESIONAL DOCENTE	,285	90	,000	,763	90	,000

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00060
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlaciones no paramétricas

Notas

Salida creada	06-JUL-2024 10:35:49	
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	90

Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas para cada par de variables se basan en todos los casos con datos válidos para dicho par.
Sintaxis		NONPAR CORR /VARIABLES=VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00060 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.02
	Número de casos permitidos	393216 casos

Correlaciones

		DIM1_Creación del conocimiento	
Rho de Spearman	DIM1_Creación del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	90
	DIM2_Transferencia del conocimiento	Coefficiente de correlación	,461
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90
	DIM3_Aplicación del conocimiento	Coefficiente de correlación	,552
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90
VAR_X_GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	,933	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	
VAR_Y_PRÁCTICA PROFESIONAL DOCENTE	Coefficiente de correlación	,641	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	90	

Correlaciones

		DIM2_Transferencia del conocimiento	
Rho de Spearman	DIM1_Creación del conocimiento	Coefficiente de correlación	,461
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90
	DIM2_Transferencia del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	90
	DIM3_Aplicación del conocimiento	Coefficiente de correlación	,219
		Sig. (bilateral)	,038
		N	90
	VAR_X_GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	,501
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90
	VAR_Y_PRÁCTICA PROFESIONAL DOCENTE	Coefficiente de correlación	,489
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90

Correlaciones

		DIM3_Aplicación del conocimiento	
Rho de Spearman	DIM1_Creación del conocimiento	Coefficiente de correlación	,552
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90
	DIM2_Transferencia del conocimiento	Coefficiente de correlación	,219
		Sig. (bilateral)	,038
		N	90
	DIM3_Aplicación del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	90
	VAR_X_GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	,710
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90
	VAR_Y_PRÁCTICA PROFESIONAL DOCENTE	Coefficiente de correlación	,353
		Sig. (bilateral)	,001
		N	90

Correlaciones

		VAR_X_GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	
Rho de Spearman	DIM1_Creación del conocimiento	Coefficiente de correlación	,933
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90
	DIM2_Transferencia del conocimiento	Coefficiente de correlación	,501
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90
	DIM3_Aplicación del conocimiento	Coefficiente de correlación	,710
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90
	VAR_X_GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	90
	VAR_Y_PRÁCTICA PROFESIONAL DOCENTE	Coefficiente de correlación	,595
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90

Correlaciones

		VAR_Y_PRÁCTICA PROFESIONAL DOCENTE	
Rho de Spearman	DIM1_Creación del conocimiento	Coefficiente de correlación	,641
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90
	DIM2_Transferencia del conocimiento	Coefficiente de correlación	,489
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90
	DIM3_Aplicación del conocimiento	Coefficiente de correlación	,353
		Sig. (bilateral)	,001
		N	90
	VAR_X_GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	,595
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90
	VAR_Y_PRÁCTICA PROFESIONAL DOCENTE	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	90

```
FRECUENCIAS VARIABLES=SUM_DIM1_VAR1 SUM_DIM2_VAR1 SUM_DIM3_VAR1 SUM_DIM1
SUM_DIM1_VAR2
SUM_DIM2_VAR2 SUM_DIM3_VAR2 SUM_DIM4_VAR2 SUM_DIM5_VAR2 SUM_VAR2
/ORDER=ANALYSIS.
```

ANEXO 8

Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN EN UNA RED EDUCATIVA INSTITUCIONAL

Chosica, 09 de junio del 2024

Señora:
Mg. Loida F. Roque Navarro
Directora
Red Educativa Institucional N° 18
Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del III ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos de obtención de mi título de grado de maestra.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su REI y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Gestión del conocimiento y práctica profesional en docentes de una Red Educativa Institucional, Chosica – 2024". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la REI, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenado por el director (a).

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Johanna Paola Cauti Flores
DNI: 45004481

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Srta. Johanna Paola Cauti Flores

Estudiante de Maestría en Administración de la Educación UCV-Ate

Presente

Asunto: Autorización para la realización del proyecto de investigación

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, asimismo hacer de su conocimiento que en calidad de Director (a) de la REI, autorizo la ejecución del proyecto de investigación a la estudiante Johanna Paola Cauti Flores, cuyo título del proyecto de investigación es: "Gestión del conocimiento y práctica profesional en docentes de una Red Educativa Institucional, Chosica – 2024".

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por su gran preocupación para poder solucionar problemas de la población.

Atentamente



[Handwritten signature]
Mg. Lorena E. Roque Novarro
DIRECTORA

.....
DNI: 04031255
.....

ANEXO 9

Datos Estadísticos

Variable(X): Gestión del conocimiento																											
Nº	Creación del conocimiento									Transferencia del conocimiento						Aplicación del conocimiento											
	1. Su I.E. tiene un eficiente sistema de exploración de la información interna y externa.	2. Producto de su experiencia, ha creado algún conocimiento o innovación didáctica que favorezca su práctica pedagógica.	3. La información obtenida por diversas fuentes, es procesada e integrada al interior de la institución.	4. La institución tiene un sistema que le permite identificar hallazgos importantes para su quehacer interno y externo.	5. Los directivos de su institución crean nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.	6. Los directivos de su institución interactúan entre sí favoreciendo la creación del conocimiento.	7. En su institución existe un plan de licencias que fomentan el aprendizaje continuo.	8. En su institución se desarrollan proyectos de innovación.	9. En su I.E. cuentan con docentes especializados, dedicados a la innovación.	10. En su I.E. se comunican formalmente y con precisión los objetivos organizacionales y las respectivas estrategias necesarias para alcanzarlos.	11. Su I.E. fomenta el trabajo en equipo, fortaleciendo el trabajo pedagógico.	12. Las mejores prácticas pedagógicas son compartidas por el resto de la institución.	13. En su I.E. se realiza la transferencia de información entre docentes, promoviendo el interaprendizaje constante.	14. En su I.E. se transforma el conocimiento individual en conocimiento grupal.	15. En su I.E. comparten conocimiento verbalmente, intercambian conocimiento a través de experiencias pedagógicas.	16. Las autoridades de su I.E. utilizan el correo electrónico para transferirles información y conocimientos necesarios para mejorar su labor pedagógica.	17. Su I.E. implementó una página web alimentada con información y conocimiento para que los docentes, administrativos y estudiantes accedan a ella.	18. Su I.E. ha implementado un sistema de permamentemente por los docentes con información y conocimiento necesario para desarrollar su labor pedagógica.	19. Las autoridades de su I.E. identifican las debilidades de información y conocimiento que poseen los docentes e implementan estrategias para superarlo.	20. Los docentes que poseen un conocimiento o clave, elaboran libros, guías académicas, impresos que están disponibles para toda la institución.	21. Las autoridades de su I.E. promueven la reflexión colectiva de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.	22. Los directivos de su I.E. aplican los conocimientos generados y compartidos.	23. En su I.E. se toman decisiones basadas en la aplicación de conocimiento a compartidos.	24. Los directivos de su I.E. basan su trabajo en el conocimiento o creado y compartido.	25. El conocimiento individual y grupal se transforma en conocimiento organizacional.	26. La aplicación del conocimiento o se lleva a cabo de una manera coordinada con los objetivos de la institución.	27. Los docentes reciben capacitación o especialización a que luego aplican en su práctica pedagógica.
1	4	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	4	4	2
2	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	4
3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
4	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3
5	4	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4
6	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3
7	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1
8	4	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4
9	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3
10	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
11	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1
12	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3
14	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	2	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	
17	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2
18	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	4	3
19	1	2	2	2	3	2	1	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	5	3	2	3	5	1	5	5	5
20	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2
21	4	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3
22	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	4	3	3	3

23	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2		
24	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	5	5	3		
25	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	4	3	4		
26	4	4	1	2	2	2	3	2	5	2	2	1	3	4	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	4	4		
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
29	4	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1		
31	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3		
32	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3		
33	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	5	4	3		
34	1	2	2	2	3	2	1	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	5	3	2	3	5	1	3	3	3		
35	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2		
36	4	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	4	4	1		
37	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	4	4	5		
38	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	4	4	3		
39	4	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3		
40	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	4		
41	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3		
42	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4		
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
44	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
45	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	4	2	5	4	5	5	3	4	3		
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4
50	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	
51	4	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
52	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	4	3	3		
53	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2		

54	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	
55	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	4	4	2	
56	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	
57	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
58	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	
59	4	4	1	2	2	2	3	2	5	2	2	1	3	4	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	4	
60	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	3	
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
63	4	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4
64	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	4	
65	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	
66	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
67	1	2	2	2	3	2	1	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	5	3	2	3	5	1	3	3	3	
68	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	
69	4	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
70	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	
71	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	5	
72	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
73	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	5	2	
74	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	4	
75	4	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
76	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	4	4	3	
77	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	
78	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
79	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	
80	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	
81	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	
82	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	4	3	2	
83	4	4	1	2	2	2	3	2	5	2	2	1	3	4	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	4	4	2	
84	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	

85	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	4	3
86	4	4	1	2	2	2	3	2	5	2	2	1	3	4	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	4	4
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4
88	4	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4
89	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3
90	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Variable(Y): Práctica profesional docente																								
Nº	Dimensión personal					Dimensión institucional					Dimensión interpersonal					Dimensión didáctica					Dimensión valoral			
	1. Promueve entre los alumnos la confianza en sí mismos para aprender la materia.	2. Hace que sus alumnos se interesen en su materia.	3. Es puntual al iniciar y terminar sus clases.	4. Toma de buena manera las sugerencias y observaciones de los alumnos.	5. Promueve la creatividad de los alumnos.	6. Está interesado por el aprendizaje de los alumnos.	7. Está comprometido con la misión y visión de la institución educativa.	8. Se preocupa por el buen desarrollo académico de sus alumnos.	9. Enseña usted con el ejemplo a todos sus alumnos.	10. Aplica el reglamento interno institucional.	11. Percibe una adecuada cultura organizacional en la I.E.	12. Promueve la comunicación entre el maestro alumno.	13. Promueve el respeto entre el maestro y el alumno.	14. Percibe con frecuencia una buena relación entre los docentes.	15. Considera que existe una buena relación en general.	16. Toma en cuenta la participación de los padres de familia, docentes, director y alumnos en su labor pedagógica.	17. Promueve el pensamiento crítico de sus alumnos.	18. Presenta los contenidos de la materia en forma clara y ordenada.	19. Genera el pensamiento reflexivo y crítico entre los alumnos al exponer en clase.	20. Realiza investigaciones con sus alumnos para conocer sucesos actuales que sean de referencia a los contenidos del curso.	21. Utiliza estrategias para fomentar los valores.	22. Tiene disponibilidad para ayudar a los alumnos.	23. Es transparente al calificar exámenes, tareas y trabajos de los alumnos.	
1	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	5	1	2	2	2	
4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	
5	4	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	
6	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	4	1	2	2	
7	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	4	
8	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	
9	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	
10	4	4	1	2	2	2	3	2	5	2	2	1	3	4	2	2	3	2	1	1	3	4	2	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
14	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
18	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	

19	1	2	2	2	3	2	1	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	5	1	2	2	2
20	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2
21	4	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2
22	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	4	1	2	2
23	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	4
24	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3
25	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2
26	4	4	1	2	2	2	3	2	5	2	2	1	3	4	2	2	3	2	1	1	3	4	2
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
32	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
33	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
34	1	2	2	2	3	2	1	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	5	1	2	2	2
35	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2
36	4	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2
37	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	4	1	2	2
38	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	4
39	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3
40	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2
41	4	4	1	2	2	2	3	2	5	2	2	1	3	4	2	2	3	2	1	1	3	4	2
42	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	4	4	4	4	2	2	3	2
45	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	4	3	1	3	3
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
51	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3

52	1	2	2	2	3	2	1	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	5	1	2	2	2
53	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2
54	4	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2
55	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	4	1	2	2
56	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	4
57	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3
58	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2
59	4	4	1	2	2	2	3	2	5	2	2	1	3	4	2	2	3	2	1	1	3	4	2
60	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
65	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
66	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
67	1	2	2	2	3	2	1	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	5	1	2	2	2
68	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2
69	4	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2
70	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	4	1	2	2
71	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	4
72	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3
73	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2
74	4	4	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
75	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
76	1	2	2	2	3	2	1	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	5	1	2	2	2
77	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2
78	4	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2
79	2	4	1	2	2	2	3	2	1	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	4	1	2	2
80	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	4
81	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3
82	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2
83	4	4	1	2	2	2	3	2	5	2	2	1	3	4	2	2	3	2	1	1	3	4	2
84	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3

Frecuencias

Notas

Salida creada	06-JUL-2024 10:50:25	
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	90
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis	<pre> FRECUENCIAS VARIABLES=SUM_DIM1_V AR1 SUM_DIM2_VAR1 SUM_DIM3_VAR1 SUM_DIM1 SUM_DIM1_VAR2 SUM_DIM2_VAR2 SUM_DIM3_VAR2 SUM_DIM4_VAR2 SUM_DIM5_VAR2 SUM_VAR2 /ORDER=ANALYSIS. </pre>	
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.02

Estadísticos

		DIM1_Creación del conocimiento (Agrupada)	DIM2_Transferencia del conocimiento (Agrupada)	DIM3_Aplicación del conocimiento (Agrupada)	VAR_X_GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (Agrupada)
N	Válido	90	90	90	90
	Perdidos	0	0	0	0

		DIM1_Dimensión personal (Agrupada)	DIM2_Dimensión institucional (Agrupada)	DIM3_Dimensión interpersonal (Agrupada)	DIM4_Dimensión didáctica (Agrupada)
N	Válido	90	90	90	90
	Perdidos	0	0	0	0

		DIM5_Dimensión valorativa (Agrupada)	VAR_Y_PRÁCTICA PROFESIONAL DOCENTE (Agrupada)
N	Válido	90	90
	Perdidos	0	0

Tabla de frecuencia

DIM1_Creación del conocimiento (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	39	43,3	43,3	43,3
	REGULAR	34	37,8	37,8	81,1
	ALTO	17	18,9	18,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

DIM2_Transferencia del conocimiento (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	32	35,6	35,6	35,6
	REGULAR	42	46,7	46,7	82,2
	ALTO	16	17,8	17,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

DIM3_Aplicación del conocimiento (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	68	75,6	75,6	75,6
	ALTO	22	24,4	24,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

VAR_X_GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	33	36,7	36,7	36,7
	REGULAR	40	44,4	44,4	81,1
	ALTO	17	18,9	18,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

DIM1_Dimensión personal (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	37	41,1	41,1	41,1
	REGULAR	24	26,7	26,7	67,8
	ALTO	29	32,2	32,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

DIM2_Dimensión institucional (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	37	41,1	41,1	41,1
	REGULAR	25	27,8	27,8	68,9
	ALTO	28	31,1	31,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

DIM3_Dimensión interpersonal (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	31	34,4	34,4	34,4
	REGULAR	31	34,4	34,4	68,9
	ALTO	28	31,1	31,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

DIM4_Dimensión didáctica (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	36	40,0	40,0	40,0
	REGULAR	26	28,9	28,9	68,9
	ALTO	28	31,1	31,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

DIM5_Dimensión valoral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	24	26,7	26,7	26,7
	REGULAR	38	42,2	42,2	68,9
	ALTO	28	31,1	31,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

VAR_Y_PRÁCTICA PROFESIONAL DOCENTE (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	37	41,1	41,1	41,1
	REGULAR	25	27,8	27,8	68,9
	ALTO	28	31,1	31,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

```
SAVE OUTFILE='D:\TRABAJOS REALIZADOS\EN PROCESO\0_JOHANNA\NUEVA '+  
'TESIS\ESTADISTICA\PRUEBAS_ESTADISTICAS.sav'  
/COMPRESSED.
```