



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

La gestión del conocimiento y desempeño docente en los docentes de
las II.EE de una REI – UGEL 06 Vitarte - 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Velasquez Mauricio, Reyna Kathleen (orcid.org/0009-0008-2240-0626)

ASESORES:

Dr. Cardenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0002-9453-9810)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "La gestión del conocimiento y desempeño docente en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024.", cuyo autor es VELASQUEZ MAURICIO REYNA KATHLEEN, 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, 01 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	Firmado electrónicamente por: JCARDENASV el 05- 08-2024 10:50:22

Código documento Trilce: TRI - 0843192



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VELASQUEZ MAURICIO REYNA KATHLEEN 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: "La gestión del conocimiento y desempeño docente en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 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
REYNA KATHLEEN VELASQUEZ MAURICIO DNI: 43074937 ORCID: 0009-0008-2240-0626	Firmado electrónicamente por: RKVELASQUEZV el 01-08-2024 10:55:55

Código documento Trilce: TRI - 0843191

Dedicatoria

A Dios, por ser mi guía, fortaleza y soporte en cada paso que doy.

A mi esposo e hija, por brindarme su tiempo y comprensión.

A mi familia, por darme el aliento de seguir y no desmayar.

Agradecimiento

A mi asesor el Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde, por compartir sus conocimientos, experiencia y acompañamiento brindado semana a semana.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del/os autor/es	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	17
II. METODOLOGÍA	17
III. RESULTADOS.....	24
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Resultados de validez GC.....	21
Tabla 2 Resultados validez del DD	22
Tabla 3 Criterios de confiabilidad	22
Tabla 4 Confiabilidad del cuestionario GC	22
Tabla 5 Confiabilidad del cuestionario DD	23
Tabla 6 Prueba de normalidad.....	32
Tabla 7 Correlación entre GC y DD	33
Tabla 8 Correlación entre GC y dimensión política.	34
Tabla 9 Correlación entre GC y dimensión cultural	35
Tabla 10 Correlación entre GC y dimensión pedagógica	36

Índice de figuras

Figura 1 Nivel educativo en EBR	20
Figura 2 Género de los docentes	20
Figura 3 Edad de los docentes	21
Figura 4 Dimensión creación del conocimiento	24
Figura 5 Dimensión almacenamiento y transferencia del conocimiento	25
Figura 6 Dimensión aplicación y uso del conocimiento	26
Figura 7 Variable 1 gestión del conocimiento.....	27
Figura 8 Dimensión político.....	28
Figura 9 Dimensión cultural	29
Figura 10 Dimensión pedagógica.....	30
Figura 11 Variable 2 desempeño docente.....	31

Resumen

Este trabajo busca contribuir al cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible Educación de Calidad, determinando la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en las instituciones educativas de la REI de la UGEL 06 Vítarte – 2024. Utilizando una metodología de tipo básica con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. La población consistió en 184 docentes, de los cuales se seleccionó una muestra de 57 mediante una fórmula estadística; estos docentes respondieron cuestionarios. Para asegurar la calidad del estudio, se consultaron referencias de revistas indexadas en Scopus, SciELO y repositorios de universidades prestigiosas. Los resultados descriptivos indican que el 78.9% de los docentes presenta un alto nivel de gestión del conocimiento, mientras que el 75.4% tiene un nivel alto de desempeño docente. La prueba de normalidad mostró una significancia menor a 0.05, por lo que se utilizó la prueba Rho de Spearman. Los resultados inferenciales indicaron una significancia inferior a 0.05 y un coeficiente de 0.691, lo que permite aceptar la hipótesis y señalar una relación positiva moderada a fuerte. En conclusión, a mayor gestión del conocimiento, mayor es el desempeño docente en las instituciones educativas de la REI.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, docente, cultura.

Abstract

This work seeks to contribute to the fourth Sustainable Development Goal: Quality Education, determining the relationship between knowledge management and teaching performance in the educational institutions of the REI of the UGEL 06 Vitarte – 2024. A basic methodology with a quantitative approach was used, non-experimental, cross-sectional design and correlational level. The population consisted of 184 teachers, of which a sample of 57 was selected using a statistical formula; These teachers answered questionnaires. To ensure the quality of the study, references from journals indexed in Scopus, SciELO and repositories of prestigious universities were consulted. The descriptive results indicate that 78.9% of teachers have a high level of knowledge management, while 75.4% have a medium level of teaching performance. The normality test showed a significance of less than 0.05, so Spearman's Rho test was used. The inferential results indicated a significance of less than 0.05 and a coefficient of 0.691, which allows the hypothesis to be accepted and indicates a moderate to strong positive relationship. In conclusion, the greater the knowledge management, the greater the teaching performance.

Keywords: Knowledge management, teaching, culture.

I. INTRODUCCIÓN

Con la llegada del nuevo siglo, la sociedad ha experimentado cambios constantes. El avance en la educación, tecnología y ciencia ha ganado terreno en diversos campos, incluyendo los sectores económico, social y educativo. Las empresas, organizaciones e instituciones enfrentan el desafío de gestionar el conocimiento para mantenerse competitivas en la nueva era, caracterizada por el constante descubrimiento de nuevos conocimientos y avances rápidos, especialmente con la Inteligencia Artificial (IA). Esto obliga a todas las organizaciones a implementar una adecuada gestión del conocimiento (GC).

El trabajo pretende aportar al ODS 4 Educación de Calidad, ya que, al examinar cómo la GC se relaciona en el desempeño docente, permitiendo el planteamiento de recomendaciones efectivas que pueden ser implementadas para mejorar la calidad de la enseñanza; las estrategias incluyen el acceso a recursos, la capacitación continua y las oportunidades de colaboración entre docentes; adicional a ello, la investigación aborda las brechas existentes en la formación y el desempeño docente, lo que, es especialmente relevante en contextos donde la falta de recursos y la capacitación insuficiente son barreras significativas para la educación de calidad.

En el ámbito internacional, estudios recientes han demostrado que las estrategias efectivas de GC en escuelas de países desarrollados mejoran significativamente el desempeño docente (De Souza et al., 2023). En Singapur, la integración de prácticas enfocadas en el conocimiento ha fomentado una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional entre los docentes, con un impacto positivo en su desempeño (Tjiptady, 2020). La pandemia presentó un panorama desconocido para todos los países. Según un informe de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2023) muchos especialistas en pedagogía que ejercen la docencia aún carecen de las competencias necesarias para enseñar de manera efectiva, esenciales para una educación de calidad, además, la pandemia obligó a muchos maestros a adaptarse a nuevos métodos educativos, para los cuales no estaban preparados.

Es fundamental que las instituciones educativas gestionen el conocimiento para

mejorar el desempeño docente (DD). Según la UNESCO (2023), los docentes son clave para el logro de los aprendizajes, además, en una conferencia en Argentina destacó la urgencia de evaluar a los docentes para mejorar sus conocimientos prácticos y teóricos, permitiéndoles responder a los requerimientos actuales, aunque persiste el debate sobre cómo evaluar el desempeño de manera efectiva.

En el contexto nacional, la aplicación de políticas de GC enfrenta considerables desafíos, ya que, investigaciones recientes indican que, aunque hay iniciativas para promover la GC entre los docentes, la falta de recursos, capacitación insuficiente y barreras culturales limitan su efectividad (Torres, 2024). Adicional a lo expuesto, un estudio mostró que los docentes carecen de plataformas adecuadas para compartir conocimientos, lo que afecta su capacidad de innovar en el aula (Apolinario, 2020). La pandemia también expuso brechas en infraestructura tecnológica y capacitación digital, resaltando la necesidad urgente de fortalecer la GC en el sector educativo.

Es crucial que los docentes gestionen el conocimiento para mejorar el desempeño de sus alumnos, sin embargo, algunos docentes se resisten al cambio debido a factores como la antigüedad, el contexto, la falta de información relevante y la ausencia de actualización en avances tecnológicos. Desde otro punto de vista, Quispe (2021) afirmó que, en la era de la información, la gestión del conocimiento es esencial en todos los ámbitos, por lo cual, las instituciones educativas deben estar a la altura de esta nueva era del conocimiento.

Esquerre et al. (2021) subrayan la necesidad de clarificar los aspectos relacionados con el desempeño docente y su impacto en el logro de los aprendizajes, valorando la idoneidad del docente y su contribución a la mejora educativa según las demandas contextuales. La globalización y la tecnología presentan retos significativos, y los docentes deben estar preparados para integrar nuevos recursos tecnológicos en su práctica. Para asegurar la preparación de los docentes el Ministerio de Educación (MINEDU, 2023) implementó la evaluación docente, utilizando rúbricas del Marco del Buen Desempeño Docente. Es necesario precisar que, en el 2017, se realizó la primera evaluación de desempeño docente en el nivel inicial, normada por la RSG N°141-2017

MINEDU, con el objetivo de identificar fortalezas y necesidades de formación, aunque algunos docentes aún muestran resistencia al cambio.

El MINEDU (2023) reportó que, a pesar de las medidas ejecutadas, la educación en el país enfrenta muchos problemas, las evaluaciones de desempeño docente y las pruebas diagnósticas a los estudiantes revelan deficiencias en el sistema educativo. Aunque el desempeño docente es crucial para el logro educativo, las expectativas sobre el rol de los docentes no han sido claras debido a los constantes cambios en las políticas educativas.

Por otro lado, FONDEP (2023) a través de su presidente Alindor Bazán Hernández, celebró los resultados de los proyectos ganadores en su concurso, destacando el interés y esfuerzo de los docentes participantes, subrayando que estos proyectos demuestran nuevas formas de abordar problemas pedagógicos y aplicar el Currículo Nacional; por ello, es crucial que los docentes fortalezcan su desempeño y, a través de una gestión del conocimiento eficaz, alcancen los estándares requeridos para una educación de calidad.

El MINEDU (2023) también señaló que los docentes participaron en concursos como el de Buenas Prácticas de Gestión Educativa, donde se evidenciaron diversas prácticas encaminadas a fortalecer la práctica pedagógica y el DD. Afortunadamente, varios docentes de la UGEL fueron ganadores de plazas. En el contexto local, investigaciones en la región han indicado que los docentes enfrentan barreras específicas como la falta de capacitación continua y el acceso limitado a recursos tecnológicos. A pesar de estas limitaciones, se han identificado esfuerzos informales de algunos docentes para implementar estrategias de GC utilizando redes sociales y grupos de trabajo colaborativos (Orué et al., 2023). Un estudio reciente reveló que los docentes que participan en comunidades de práctica y utilizan herramientas digitales para la transmisión de conocimientos tienden a mostrar un mejor desempeño en comparación con aquellos que no lo hacen. Sin embargo, para maximizar el impacto de estas prácticas, es necesario un apoyo institucional más sólido y una infraestructura adecuada (Livia, 2023).

Ante lo expuesto, surge la necesidad de investigar la siguiente problemática: ¿Cuál es la relación entre la GC y el DD en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024? Esta investigación también aborda los problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la GC y la dimensión política en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024? b) ¿Cuál es la relación entre la GC y la dimensión cultural en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024? y c) ¿Cuál es la relación entre la GC y la dimensión pedagógica en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024?

El estudio tiene una justificación teórica sólida, ya que se realizó un análisis exhaustivo de conceptos, teorías y aportes de diversos autores sobre GC y DD. Los hallazgos y conclusiones pueden ser utilizados por futuros investigadores como base teórica para estudios relacionados. En el nivel práctico, el constructo científico se desarrolló utilizando las variables, fundamentales en el campo educativo. Los resultados obtenidos sirven de apoyo para mejorar la GC de los docentes y, en consecuencia, su DD. Adicionalmente a lo expuesto, metodológicamente la investigación descriptiva correlacional utilizada puede ser un referente para otros estudios y aplicarse en diferentes REIs; empleando dos instrumentos para recabar información sobre cada variable, los cuales fueron analizados para obtener conclusiones significativas. Socialmente, la investigación pretende ofrecer nuevos aportes sobre la GC y el DD, así como la conexión entre estas variables, siendo necesario precisar que los resultados pueden ser la base de propuestas o antecedentes para mejorar la educación.

En cuanto al objetivo general del estudio ha sido: Determinar la relación entre la GC y el DD en los docentes de las II.EE de una REI de la UGEL 06 de Vitarte – 2024. Los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre la GC y la dimensión política en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte – 2024; b) Determinar la relación entre la GC y la dimensión cultural en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte – 2024; y, c) Determinar la relación entre la GC y la dimensión pedagógica en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024.

El estudio de las variables ha sido abordado alrededor del mundo, en Palestina,

Al-Hindawi (2024) exploró el impacto de la GC en la calidad del DD. Utilizando métodos estadísticos, se analizó la interrelación entre la GC y la calidad del DD, mediante encuestas a 144 docentes. Los hallazgos numéricos mostraron que la GC tiene una práctica moderada y una alta calidad en el DD, con una condescendencia significativa de $R=0.76$. El estudio concluyó que la GC mejora significativamente la calidad del desempeño del personal docente en universidades palestinas, destacando la trascendencia del almacenamiento y la aplicación del conocimiento. Este estudio proporciona evidencia empírica sobre la relevancia de la GC para mejorar el DD, ofreciendo recomendaciones prácticas para las entidades educativas.

En Nepal, Paudel et al. (2023) midieron la relación entre la GC y el rendimiento en entidades educativas. Mediante encuestas a 445 miembros del personal académico de cuatro universidades nepalesas, se obtuvo una vinculación de $R=0.62$. Los resultados indicaron que la GC, incluida la formulación y transferencia de conocimiento, mejora significativamente el rendimiento en términos de investigación, publicación e innovación. Este estudio subraya la importancia de implementar prácticas efectivas de GC para mejorar el rendimiento académico y fortalecer el capital intelectual.

En Indonesia, Hidayat et al. (2023) fueron responsables de un artículo científico amplio para analizar la incidencia de la GC en la eficacia pedagógica. Utilizando un enfoque de naturaleza numérica y métodos de encuesta, con una muestra de 101 profesores del servicio civil, los datos recopilados mostraron un valor de correlación de $R=0.818$ entre ambas variables. El estudio concluyó que la eficacia docente puede mejorarse fortaleciendo la GC y el trabajo en equipo en las escuelas. Este artículo aporta a la literatura destacando la relevancia de la GC y la eficacia pedagógica, proporcionando evidencia empírica de su impacto positivo en la eficacia docente.

En Nepal, Paudel (2023) llevó a cabo un estudio que se enfocó en medir la condescendencia entre la GC y el rendimiento en el ámbito educativo. Utilizando un enfoque empírico con métodos cuantitativos, Paudel encontró una condescendencia considerable entre estas variables previamente expuestas. Los hallazgos mostraron un valor de correlación $R=0.427$ entre la GC y el rendimiento académico, $R=0.577$ entre la

GC y la pedagogía, y $R=0.403$ entre la GC y las políticas educativas. La conclusión principal fue que una gestión que cumpla eficientemente los estándares está positivamente vinculada con mejoras en los resultados.

En el país europeo España, los especialistas Rodríguez y Zerpa (2021) vieron por conveniente investigar el impacto de la GC en los programas de postgrado. Utilizando una metodología descriptiva correlacional y aplicando cuestionarios a 120 académicos, describiendo que el 82% de los participantes percibieron mejoras significativas en la GC dentro de sus programas de postgrado. El estudio ofrece un modelo prescriptivo que puede ser adaptado para mejorar la GC y el desempeño de los especialistas en educación.

Prosiguiendo con el estudio en el país vecino Ecuador, los especialistas en ciencias Álvarez et al. (2021) realizaron un constructo científico para explorar el vínculo a existir entre la GC y el rendimiento. Siendo necesario emplear una metodología no experimental, aplicando cuestionarios a una muestra de 49 estudiantes. Los hallazgos indicaron que el 41% de los estudiantes percibió un rendimiento excelente, el 31% un rendimiento muy bueno y el 22% un rendimiento bueno. La correlación entre GC y rendimiento académico fue alta ($R=0.914$) sugiriendo que una gestión adecuada del conocimiento es esencial.

En México, Álvarez et al. (2020) evaluaron la GC en diversas instituciones educativas a través de un estudio cuantitativo con una muestra de 3000 personas. Los resultados mostraron que el 67.39% de los participantes identificaron un reto significativo en la producción científica, concluyendo que hay un interés notable y un alto nivel de GC en las entidades pedagógicas estudiadas.

Ibarra et al. (2020) también en México, investigaron la relación entre la GC y el DD. Utilizando un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal, encontraron una vinculación considerable o significativa (tras haber obtenido el p valor por debajo a 0.05) entre GC y desempeño docente $R=0.885$; adicional a ello, establecieron la vinculación entre GC y cultura el valor $R 0.364$. Prosiguiendo, concluyeron que la GC tiene un impacto considerable en el desempeño docente y sus dimensiones.

En China, Sahibzada et al. (2020) exploraron el impacto de la GC en el desempeño organizacional en instituciones académicas en China. Utilizando un enfoque cuantitativo basado en encuestas, encontraron una correlación de $R=0.48$ entre GC y desempeño organizacional. Concluyeron que la implementación de procesos efectivos de GC es crucial para mejorar el desempeño organizacional, proporcionando evidencia empírica sobre la relevancia de la GC para la productividad.

En Lituania, Kordab et al. (2020) investigaron la incidencia de la GC en la relación con el desempeño sostenible. Utilizando un enfoque cuantitativo y no experimental, encontraron una correlación de $R 0.58$ entre las variables. El estudio concluyó que, para mejorar el desempeño organizacional sostenible, las organizaciones deben enfocarse en fortalecer tanto el aprendizaje organizacional como la GC.

El estudio de las variables también ha sido considerado en el contexto nacional, en Chiclayo, Chávez et al. (2023) estudiaron la interrelación entre la cultura y el desempeño de los especialistas en pedagogía. Siendo preciso seleccionar un enfoque cuantitativo y aplicando cuestionarios a docentes, encontraron que el 88% de los docentes percibieron una fuerte cultura organizacional. En cuanto al desempeño docente, el 68% alcanzó un nivel suficiente. La correlación entre las variables fue de $R=0.405$, concluyendo una interrelación considerable.

En La Libertad Campo et al. (2022) investigaron la correspondencia entre la GC y el rendimiento académico. Utilizando un enfoque cuantitativo, además del diseño transversal, siendo prudente seleccionar una muestra de 59 personas, encontraron una correlación de $R=0.920$ entre GC y rendimiento. Además, la correlación entre los procedimientos pedagógicos y la GC fue de $R=0.836$. Concluyeron así con la presencia de una condescendencia altamente considerable entre las variables anteriormente mencionadas.

Además, resulta sumamente necesario indicar que, Rodríguez et al. (2022) se enfocaron en establecer el impacto de la cultura sobre la GC. Metodológicamente, realizaron un estudio de naturaleza exploratoria utilizando cuestionarios que analizaron mediante el software SPSS 27. Los resultados mostraron una significancia de 0.001

entre ambas variables, estableciendo un impacto altamente significativo de la cultura organizacional en la GC.

En el Perú, Neyra et al. (2021) fueron responsables de elaborar un constructo científico para determinar la incidencia entre la supervisión pedagógica y el DD. El estudio de tipo básico con un enfoque cuantitativo, aplicó cuestionarios a 150 docentes. Los hallazgos numéricos del estudio indicaron un nivel de incidencia R de 0.680, revelando una relación altamente considerable entre ambas variables. Concluyeron que una gestión adecuada de la supervisión pedagógica es esencial para mejorar el desempeño docente, aumentar el compromiso con la mejora continua.

Además, resulta necesario indicar que el investigador Burga (2022) estableció un constructo de naturaleza científica en la Amazonía Peruana para examinar la incidencia de la GC en el desempeño docente. Utilizando una metodología descriptiva correlacional y cuestionarios aplicados a 37 docentes, los hallazgos numéricos mostraron que el 89.66% de especialistas en educación se capacitan constantemente. El estudio proporciona evidencia empírica relevante para contextos educativos similares, fortaleciendo la comprensión de la incidencia entre la GC y el desempeño de los especialistas en educación.

En Arequipa, Jimenez (2021) investigó la relación entre GC y desempeño docente en una entidad educativa de alto prestigio reconocida nacionalmente. Considerando una metodología descriptiva, correlacional y cuestionarios aplicados a un total de 62 docentes, estableciendo que el 70% establece mejoras en su desempeño gracias a una eficiente y ordenada gestión del conocimiento. El análisis inferencial mostró el valor de R 0.701. El autor vio por conveniente plantear como conclusión una incidencia considerable entre las variables preestablecidas.

El especialista en investigación Heredia (2021) analizó por medio de un constructo científico el nivel de influencia de la GC en la productividad laboral por medio de un estudio básico, no experimental, explicativo y aplicativo. El coeficiente R alcanzó 0.658 con el p -valor 0, concluyendo con la presencia de una alta correlación y afirmando que la GC influye considerablemente en la productividad.

Dentro de todos los antecedentes nacionales publicados en repositorios de alto prestigio, destaca el trabajo elaborado en Ancash, donde los investigadores Mas et al. (2021) fueron responsables de efectuar un constructo científico de diseño descriptivo con nivel de campo para medir la percepción de la GC entre alumnos de la carrera de educación. Aplicaron cuestionarios a 120 estudiantes y descubrieron que el 60% percibe la gestión como regular, el 31% media y solo el 8% deficiente. Para finalizar, el estudio concluyó con la urgencia de innovar en los aspectos de la GC para alcanzar mejoras.

Por otro lado, Castro (2020) exploró la relación entre GC y desempeño docente en Tarapoto, usando una metodología descriptiva correlacional y cuestionarios distribuidos a 150 docentes. El 80% de los docentes consideró que la GC es crucial para su desempeño. Sin embargo, el R de 0.275 sugirió una relación considerable pero baja entre la GC y el DD, ofreciendo un análisis relevante para la hipótesis general sobre el impacto de la GC en contextos universitarios.

En Puno, Choque (2019) investigó la correlación entre la GC por parte de los responsables de jefaturas y el desempeño didáctico de los especialistas en pedagogía. Empleando una metodología descriptiva, correlacional y cuestionarios de preguntas cerradas, encontrando que el 65% de los docentes percibió mejoras en su desempeño didáctico debido a una adecuada GC. El valor Pearson de 0.80 indicó una relación significativa entre la GC y el desempeño didáctico.

A nivel local, Menacho et al. (2021) llevaron a cabo un estudio para medir la correspondencia entre la gestión educativa estratégica con el desempeño docente. Los autores vieron por conveniente seleccionar un enfoque numérico, además del diseño relacional, donde 78 docentes, completaron cuestionarios con ítems de opciones múltiples. Los resultados inferenciales mostraron un valor R de 0.890 entre las variables estudiadas, y un valor R de 0.914 entre políticas administrativas y desempeño docente, indicando una alta y casi perfecta vinculación entre estas variables.

Finalmente, Livia (2023) realizó un estudio para describir cómo las tecnologías del conocimiento y aprendizaje contribuyen al desempeño en una entidad educativa privada. Con una muestra de 22 docentes y una metodología cualitativa, explicativa y

fenomenológica, el estudio concluyó que la tecnología del conocimiento mejora el desempeño docente y proporciona las habilidades mínimas con las que se debe contar para utilizar la tecnología en los salones de enseñanza. Las tecnologías se aplican tanto en la educación en línea como en la presencial e híbrida, contribuyendo positivamente al desempeño y conocimiento de los docentes.

Ante los antecedentes resulta necesario precisar que Vejarano (2023) llevó a cabo un estudio para revelar la incidencia de la GC en el desempeño de un centro educativo en un instituto. El trabajo de naturaleza científica estableció el método de tipo básico con el diseño no experimental, con alcance explicativo, incluyó a 141 estudiantes. Los hallazgos numéricos establecieron un coeficiente R de 0.528. La conclusión ha indicado una interacción considerable entre las variables previamente expuestas.

Adicional a lo expuesto, Torres (2022) efectuó un estudio con el fin de establecer el impacto de la GC sobre el desempeño docente que laboran en entidades pedagógicas utilizando una metodología descriptiva correlacional. Se aplicaron cuestionarios a 182 docentes y se descubrió que el 80% de los participantes experimentaron mejoras en su desempeño debido a una combinación de liderazgo transformacional y una efectiva GC. El coeficiente R de 0.79 destacó una relación significativa entre estas variables, proporcionando perspectivas valiosas sobre cómo el liderazgo transformacional puede amplificar los efectos positivos de la GC en el desempeño docente.

Mendoza (2022) examinó la relación entre la GC y el DD en una serie de establecimientos de educación. Requiriendo de una metodología descriptiva correlacional-causal. Siendo necesario aplicar un cuestionario a 19 profesionales en las ciencias educativas. Siguiendo, los hallazgos descriptivos indicaron que en primera instancia el desempeño se concentraba en el nivel poco eficiente con un 68%. Tras una GC eficiente, los resultados se concentraron en el nivel destacado con un 68%. Los resultados inferenciales mostraron un valor de significancia de 0, evidenciando una incidencia considerable de la GC en el desempeño docente, ofreciendo valiosa evidencia empírica en el contexto de Lima.

Torres (2022) también realizó un estudio para analizar la vinculación entre la

gestión y el DD en un establecimiento educativo limeño. Siendo necesario seleccionar una metodología descriptiva correlacional, el autor ha aplicado un par de cuestionarios a una muestra censal conformada por 56 docentes; descriptivamente los resultados establecieron que el 92% consideró la gestión como óptima, en cuanto al desempeño docente, el 94.64% reportó un buen desempeño; como resultado inferencia han expuesto el valor R de 0.834 indicando una correlación considerable.

En el distrito de Comas los especialistas en pedagogía Ramos y Díaz (2021) establecieron un estudio para analizar la incidencia del programa de GC en el DD que laboran en un establecimiento educativo. Estableciendo una metodología descriptiva correlacional con una muestra de 90 docentes, los resultados descriptivos indicaron que el 68.4% percibió mejoras en su desempeño como resultado de una GC que cumpla con los estándares requeridos. El mérito al análisis inferencial, con un coeficiente U Mann Whitney con la significancia de 0, indicando una relación considerable. El estudio pone en evidencia la trascendencia de la GC en la mejora del desempeño de los especialistas en pedagogía dentro del contexto educativo limeño.

Cárdenas (2020) realizó una investigación en diversas instituciones educativas del Perú con una metodología descriptiva correlacional. Aplicando cuestionarios a 180 docentes, los resultados descriptivos revelaron que el 70% consideraba la GC como esencial para el compromiso organizacional. El análisis inferencial mostró un valor R de 0.677, indicando una condescendencia positiva notable entre las variables, proporcionando evidencia relevante sobre esta relación en el contexto peruano.

Además, Apolinario (2020) estudió la vinculación entre la GC y las competencias de los especialistas en pedagogía de nivel básico. Utilizando una metodología descriptiva correlacional y encuestando a 90 docentes, el 70% de los participantes afirmó que la GC mejoró sus competencias profesionales. El coeficiente R de 0.68 evidenció una relación considerable o significativa entre la GC y las competencias docentes, aportando evidencia empírica sobre cómo la GC puede influir en el desarrollo de competencias.

Recuay (2019) realizó un estudio para examinar la vinculación entre la gestión

educativa y el rendimiento docente. En cuanto al método científico, utilizó un enfoque correlacional, además, su instrumento fue calificado como sumamente confiable. El autor ha utilizado una encuesta; además, obtuvo el coeficiente de correlación de Chi cuadrado mostrando una vinculación positiva entre las variables, con un nivel de significancia notable de $\alpha=0.05$ y 4 grados.

En Colimes, Vargas (2019) exploró la interrelación de la GC en el DD en instituciones educativas. Usando una metodología descriptiva correlacional y aplicando un cuestionario a 200 docentes, se encontraron resultados descriptivos que mostraron una baja GC en un 68.5% y un bajo desempeño docente en un 93%. Sin embargo, se observó una interrelación entre las variables, con un valor de R de 0.901. La investigación concluyó que existe una asociación significativa entre la GC y el desempeño docente, proporcionando evidencia empírica sobre cómo la GC afecta al desempeño en el contexto peruano.

Ante lo expuesto resulta necesario precisar que la Teoría de la Creación del Conocimiento se enfoca en cómo las entidades generan y utilizan el conocimiento, esta teoría establece que el conocimiento se formula por medio de la interacción continua entre el conocimiento de tipo tácito (personal y no formalizado) y el conocimiento de tipo explícito (formal y sistematizado). Además, describe los procesos mediante los cuales el conocimiento se comparte y transforma dentro de una entidad de cualquier rubro (Barradas y Rodríguez, 2021).

La primera variable, la gestión del conocimiento, implica la capacidad de la institución y sus docentes para generar conocimientos por intermedio de la investigación y la innovación. Esto abarca la identificación de áreas de interés y necesidad, la realización de estudios e incentivación de programas, y la publicación de hallazgos que contribuyan al avance del conocimiento (Romero et al., 2024). La GC consiste en un proceso de recopilación, almacenamiento y orden del conocimiento dentro de los centros pedagógicos, incluyendo la documentación de prácticas y procedimientos efectivos, y la formación de sistemas que permitan el acceso y la recuperación de información (Ribeiro et al., 2022). Operacionalmente, se han considerado las dimensiones propuestas por

Mas et al. (2021): Creación del conocimiento, almacenamiento y transferencia del conocimiento, y aplicación y uso del conocimiento.

La primera dimensión, creación del conocimiento, se refiere a la capacidad de la entidad del rubro educativo y sus docentes para producir conocimientos originales a través de la investigación y la práctica pedagógica (Butafava et al., 2023). Lo que incluye estrategias y políticas para incentivar la investigación entre docentes y estudiantes, promoviendo la exploración y el descubrimiento de nuevas ideas y enfoques educativos (Venâncio et al., 2022). También es fundamental implementar procesos que apoyen la creación de nuevas prácticas educativas, metodologías y herramientas que mejoren el desempeño académico y administrativo (Kneitz et al., 2023).

La segunda dimensión almacenamiento y transferencia del conocimiento, evidencia la existencia y efectividad de sistemas tecnológicos y organizacionales para almacenar, gestionar, organizar y acceder al conocimiento generado dentro de la institución (Diniz et al., 2020). También incluye la formación de grupos y redes de docentes que comparten conocimientos y experiencias, fomentando una cultura de colaboración y aprendizaje continuo dentro de la institución educativa (Vieira et al., 2023).

La tercera dimensión aplicación y uso del conocimiento, se refiere a la capacidad del centro educativo para aplicar el conocimiento establecido mediante la investigación y la experiencia en la mejora de prácticas pedagógicas y administrativas (Vieira et al., 2020). Es crucial que los docentes y la institución se adapten a nuevos conocimientos, tecnologías y cambios en el entorno educativo, asegurando una evolución constante en las prácticas y enfoques educativos (Reis et al., 2021).

Además, resulta necesario precisar que la Teoría de la Eficacia se centra en identificar y medir las características y prácticas que contribuyen a un desenvolvimiento efectivo, según la teoría, la eficacia se manifiesta en la capacidad para adaptar la enseñanza a los requerimientos, manejar el aula de manera eficiente y mantener una actitud positiva (Encina, 2021). Además, los factores clave incluyen el dominio del contenido, claridad en la instrucción y capacidad de motivar a los estudiantes.

La Teoría del Capital Intelectual, abordada por Quintero et al. (2021) sostiene que los activos intangibles, como el conocimiento o la experiencia, son cruciales para el éxito de las organizaciones. La teoría subraya la trascendencia de gestionar adecuadamente bajo los estándares enmarcados el conocimiento y la información de manera efectiva para alcanzar la eficiencia y mantener una alta competitividad. En el contexto educativo, el capital intelectual se refiere al cúmulo de habilidades, conocimientos y experiencias acumuladas por los docentes, las cuales pueden utilizarse para mejorar los procesos educativos.

La Teoría de la Autoeficacia, mencionada por Bhati y Sethy (2022) indica que la creencia en la capacidad para realizar funciones específicas influye considerablemente en el rendimiento y la motivación. En el ámbito educativo, los docentes que confían en su capacidad para enseñar de manera efectiva son más propensos a lograr altos niveles de desempeño y a emplear estrategias innovadoras en el aula. En este sentido, Suazo (2023) estableció un modelo de GC que describe cómo las entidades de cualquier rubro crean, comparten y utilizan el conocimiento, basándose en el proceso de conversión del conocimiento, que incluye cuatro modos: socialización, externalización, combinación e internalización.

La segunda variable desempeño docente, se mide en términos de la eficacia con la que los docentes facilitan el aprendizaje de los alumnos, lo que incluye la planificación y ejecución de lecciones, el uso de estrategias pedagógicas efectivas y la capacidad para adaptarse a los requerimientos particulares de los alumnos, favoreciendo su desarrollo académico y personal (Souza et al., 2023). Además, el desempeño docente también se define por el grado de compromiso de los especialistas en educación con su propio desarrollo profesional continuo, considerando la participación en programas de formación, la autoevaluación de sus prácticas pedagógicas y la adopción de nuevas metodologías y tecnologías educativas para mejorar su enseñanza (Nunes et al., 2024).

Un componente crucial del desempeño docente es la capacidad para evaluar el progreso de los alumnos de manera precisa y proporcionar retroalimentación constructiva. Esto se logra mediante el análisis de datos de rendimiento estudiantil y la

implementación de estrategias enfocadas en los resultados de estas evaluaciones (Gonzalez et al., 2020). Operacionalmente, la segunda variable, desempeño docente, ha sido analizada bajo el criterio del MINEDU (2023) considerando las dimensiones: Político, cultural y pedagógica.

La primera dimensión, política, se refiere al involucramiento de los docentes en el establecimiento y seguimiento de políticas educativas, así como su capacidad para influir en decisiones a nivel institucional y gubernamental (Aranda et al., 2020). También incluye la adherencia de los especialistas en pedagogía a las políticas y regulaciones establecidas por las autoridades educativas, asegurando que las prácticas educativas, pedagógicas y administrativas estén alineadas con los objetivos nacionales y locales (Ivenicki, 2021).

La segunda dimensión, cultural, hace referencia al grado de capacidad de los expertos en educación para comprender y respetar las diferencias culturales dentro del aula, promoviendo un ambiente de aprendizaje inclusivo y respetuoso (Carvalho et al., 2024). Asimismo, aborda la integración de contenidos culturales, ya que la incorporación de elementos culturales locales y globales en el currículo y en los métodos planteados de enseñanza enriquece la experiencia educativa de los estudiantes (Pacheco et al., 2023).

La tercera dimensión, pedagógico abarca las habilidades y conocimientos de los docentes en relación con estrategias de enseñanza efectivas, lo que considera también el diseño e implementación de actividades innovadoras en la pedagogía (Ferrarotto y Garcia, 2024). También está relacionada con la capacidad de los docentes para realizar evaluaciones formativas y sumativas, proporcionando retroalimentación constructiva que promueva la educación de calidad (Reis y Lopes, 2023). Además, es relevante la innovación pedagógica, ya que la habilidad de los docentes para integrar nuevas tecnologías, información y métodos pedagógicos innovadores en el proceso educativo mejora la calidad del aprendizaje (Santiago et al., 2024).

La Teoría de la Organización Escolar de Bolman y Deal proporciona un marco para entender las escuelas como organizaciones políticas donde los actores negocian

recursos, poder y decisiones, destaca cómo las estructuras, culturas y políticas repercuten en el comportamiento y la efectividad de los docentes (Ramírez, 2020). Por otro lado, la Teoría de la Educación Multicultural de James Banks ofrece un marco para entender cómo la diversidad cultural influye en el proceso educativo y cómo los educadores pueden integrar perspectivas culturalmente diversas en sus prácticas pedagógicas (Rego et al., 2023). La teoría enfatiza la importancia de promover un currículo inclusivo y sensibilidades interculturales entre los docentes. Desde otra perspectiva, Guan et al. (2020) describieron la Teoría de la Innovación explica cómo las innovaciones pueden transformar drásticamente los mercados y las organizaciones al ofrecer soluciones más simples, convenientes y accesibles.

Además, Sarid y Levanon (2022) precisaron la Teoría de las Comunidades de Práctica, que describe cómo los individuos aprenden y desarrollan competencias a través de la participación en grupos que comparten intereses y objetivos comunes. Estas comunidades facilitan compartir y difundir conocimiento y la co-creación de significados, enriqueciendo la práctica profesional de sus miembros. Asimismo, Argote (2024) estableció la Teoría de la Transferencia del Conocimiento, que se centra en cómo el conocimiento se mueve y se aplica dentro de una organización. La teoría destaca que la transferencia efectiva del conocimiento depende de factores como la cultura organizacional, la estructura de la organización y la disponibilidad de canales de comunicación adecuados.

Teniendo como hipótesis general: La GC tiene relación significativa con el desempeño docente en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024. Además, como hipótesis específicas: a) La relación que tiene la GC es significativa con la dimensión Política en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte – 2024; b) La relación que tiene la GC es significativa con la dimensión Cultural de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024; y, c) La relación que tiene la GC es significativa con la dimensión pedagógica en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024.

II. METODOLOGÍA

La presente fue una investigación básica, teniendo en cuenta a Carrasco Díaz (2005) quien menciona que el tipo de investigación no presenta algún propósito que aplicar de manera inmediata, ya que solamente trata de aumentar los conocimientos científicos que existen sobre la realidad; dado que, al ser analizadas ayuda a profundizar los conocimientos. Así también para los autores Quezada et al. (2018) el tipo de investigación pura o teórica está caracterizada por enmarcar solamente sobre las bases teóricas, dejando de lado las intenciones prácticas. En base a lo mencionado, el presente constructo científico se clasifica como una investigación básica, pues no tiene fines aplicativos pero su desarrollo si incrementa los saberes científicos.

Asimismo, fue de enfoque cuantitativo, bajo el criterio de Cárdenas (2018) puesto que, se analizan datos numéricos que fueron procesados mediante el análisis estadístico, con el fin del logro de los objetivos; por otro lado, Ñaupas (2018) aporta mencionando que el enfoque está caracterizado por recolectar datos, analizarlos y realizar la medición de estos, para posteriormente poder validar o refutar las hipótesis planteadas con antelación.

Un diseño en una investigación según Carrasco (2005) es una agrupación de estrategias con las cuales se desarrolla una investigación siguiendo determinados procedimientos y metodologías, las cuales han sido elaboradas con antelación. Así también los diseños no experimentales de una investigación desde la perspectiva de Carrasco (2005) son aquellos en los que sus variables no son manipuladas o alteradas, no poseen grupos de control ni sobre los cuales se experimente.

De lo mencionado anteriormente, el diseño del presente informe fue no experimental, de corte transversal y correlacional ya que, evaluó dos variables de estudio en determinada muestra sin manipularlas, para medir la vinculación y en un momento específico, la que posteriormente, fue analizada mediante el análisis estadístico. Puesto que los autores Hernández et al. (2014) manifiestan que los diseños transversales tienen la característica de ser investigaciones que recolectan datos en un solo espacio de tiempo; además, indican que los diseños correlacionales son los que

manifiestan la relación que hay entre dos o más objetos de estudio, en un tiempo determinado.

Esta relación se puede se puede expresar de la siguiente manera:



Dónde:

M: Muestra

O1: Observación de Gestión del conocimiento

O2: Observación de la Desempeño docente

r: Correspondencia entre las dos variables.

Prosiguiendo con la presentación de las variables, la primera variable gestión del conocimiento implica la capacidad de la institución y sus docentes para generar conocimientos mediante la investigación y la innovación, lo que, abarca la identificación de áreas de interés y necesidad, la realización de estudios e incentivación de programas, con la publicación de hallazgos que contribuyan al avance del conocimiento (Romero et al., 2024); operacionalmente, se ha tomado en cuenta el criterio de Mas et al. (2021) con la selección de las dimensiones: Creación del conocimiento, almacenamiento y transferencia del conocimiento y aplicación y uso del conocimiento.

Mientras la variable desempeño laboral, ha sido definida como el grado de compromiso de los especialistas en educación con su propio desarrollo profesional continuo, considerando la participación en programas de formación, la autoevaluación de sus prácticas pedagógicas, y la adopción de nuevas metodologías y tecnologías educativas para mejorar su enseñanza (Nunes et al., 2024). La segunda variable desempeño docente ha sido analizada bajo el criterio del MINEDU (2023) por medio de la selección de las dimensiones: Política, cultural y pedagógica.

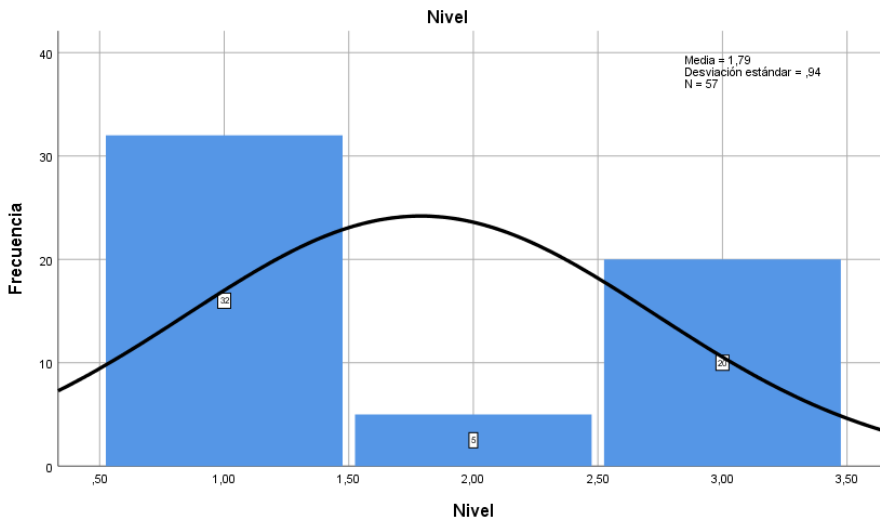
Prosiguiendo, Hernández et al. (2014) indicaron que la población son todos los individuos que mantienen las mismas características, de ello que la población estuvo constituida por 184 docentes de una REI de la UGEL 06, el cual está conformada por: 184 participantes que ejercen funciones pedagógicas en los tres niveles básicos según ley. Considerando como criterios de inclusión: a) Docentes nombrados y contratados pertenecientes a la REI de la UGEL 06; b) Docentes que laboran desde el inicio escolar del año 2024. Siendo los criterios de exclusión: a) Docentes que laboren menos de cuatro meses; b) Personal administrativo; y, c) Docentes que no estén ejerciendo la práctica docente.

Respecto a la muestra, se ha considerado a Ñaupas et.al (2018) quienes especificaron que el criterio del investigador es el que prima en la elección de unidades, así como las características de la población se eligen de acuerdo a la intención que persigue la investigación, por lo que, estuvo constituida por 57 docentes de una REI de la UGEL 06, 2024 (Ver Anexo 7). El muestreo selecto fue no probabilístico, aleatorio y simple, puesto que la elección de los docentes fue de acuerdo con las características de inclusión y exclusión indicadas anteriormente, con el fin de lograr el objetivo de la investigación.

A continuación, se presentan una serie de figuras que permiten una precisión detallada de las principales características de la muestra de estudio, las figuras proporcionan una representación visual que facilita la comprensión de la distribución demográfica y otras variables relevantes dentro de la población estudiada. El análisis gráfico de estos datos es fundamental para contextualizar los resultados obtenidos en la investigación y para ofrecer una visión más clara y accesible de las características de los participantes.

Figura 1

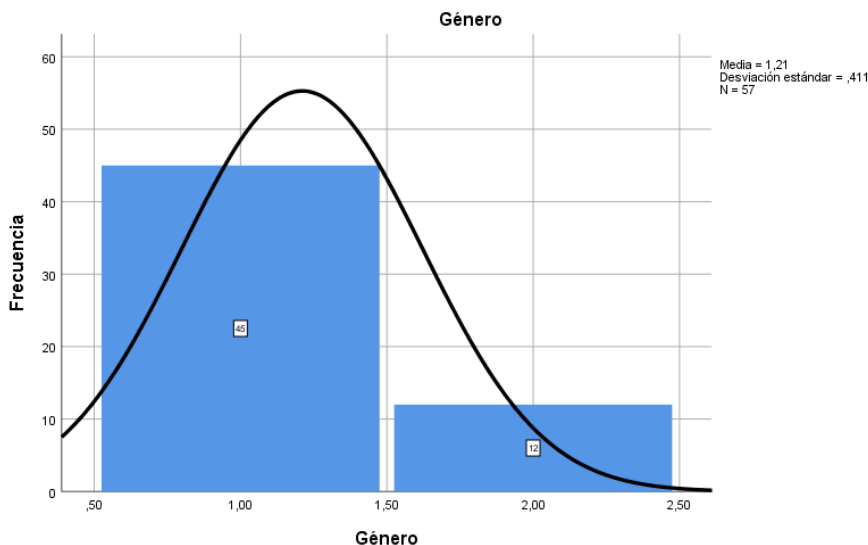
Nivel educativo en EBR



La distribución de los docentes según el nivel educativo muestra que el 56.1% de los encuestados se encuentran en el nivel inicial, seguido por el 35.1% en secundaria y el 8.8% en primaria. Esto indica que la mayoría de los docentes pertenecen al nivel inicial, destacando una predominancia en este segmento.

Figura 2

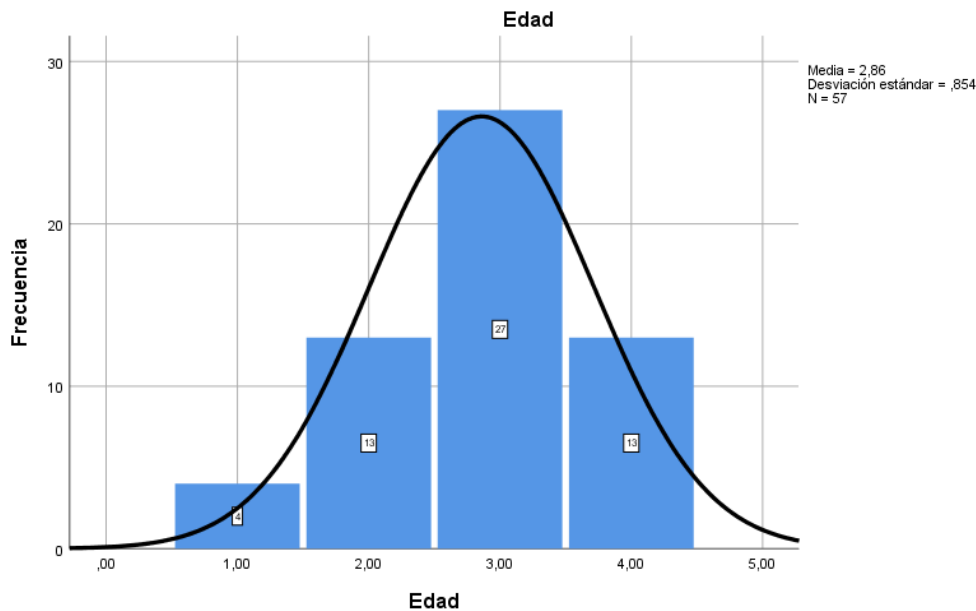
Género de los docentes



El análisis del género revela que el 78.9% de los docentes encuestados son mujeres, mientras que el 21.1% son hombres. Esto evidencia una mayoría femenina en el grupo de encuestados.

Figura 3

Edad de los docentes



La edad de los docentes se concentra principalmente en el grupo de 46 a 55 años, con un 47.4%. Los grupos de 36 a 45 años y de 56 a 65 años representan el 22.8% cada uno, mientras que solo el 7.0% tiene entre 25 y 35 años. Esto muestra una mayoría de docentes en la franja de edad media a alta.

La recolección de los datos se desarrolló usando la técnica de la encuesta mediante el instrumento del cuestionario de Gestión del conocimiento y de Desempeño docente, las cuales fueron de aplicación individual y anónima, estableciéndose de manera más detallada en el Anexo 2. Los instrumentos fueron previamente validados mediante juicio de expertos, obteniendo los resultados siguientes:

Tabla 1

Resultados de validez GC

Juez	Calificación	Resultado
Juez 1	1	De acuerdo
Juez 2	1	De acuerdo
Juez 3	1	De acuerdo
Promedio de validación	1	De acuerdo

Tabla 2*Resultados validez del DD*

Juez	Calificación	Resultado
Juez 1	1	De acuerdo
Juez 2	1	De acuerdo
Juez 3	1	De acuerdo
Promedio de validación	1	De acuerdo

Tabla 3*Criterios de confiabilidad*

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	Pertenece a la dimensión.	1: De acuerdo (DA)
		0: En desacuerdo (ED)
Claridad	Se comprende fácilmente.	1: DA
		0: ED
Coherencia	Tiene relación lógica con el indicador.	1: DA
		0: ED
Relevancia	Es esencial o importante.	1: DA
		0: ED

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Asimismo, se analizó la confiabilidad requiriendo del coeficiente Alfa de Cronbach, sugerido por Hernández et al. (2014) quien estableció la necesidad de evidenciar la fiabilidad, entendimiento y claridad.

Tabla 4*Confiabilidad del cuestionario GC*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	24

Se evidencia que el resultado de confiabilidad para el cuestionario de Gestión del conocimiento fue de 0,838, presentando una excelente confiabilidad, puesto que el estadístico es cercano a 1.

Tabla 5

Confiabilidad del cuestionario DD

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	24

Se evidencia que el resultado de confiabilidad para el cuestionario de Desempeño docente es de 0,884, presentando una excelente confiabilidad.

En atención al método de análisis de datos, los resultados se presentan en tablas con datos descriptivos, obtenidos previo análisis de los datos recopilados, así como se muestran gráficos acompañados de la interpretación de los resultados. En cuanto a los resultados inferenciales, se puso a prueba las hipótesis siendo necesario de la prueba de normalidad se ha seleccionado el coeficiente Rho de Spearman; para ambos análisis se ha requerido del programa de Microsoft Excel como el paquete de software estadístico IBM SPSS Statistics versión 26.

En el estudio se han considerado aspectos éticos en el desarrollo del estudio, se observaron rigurosamente las condiciones éticas en todas sus fases. En primer lugar, en relación con el principio de beneficencia, se tomaron medidas para resguardar a toda costa los derechos de los docentes, garantizando tanto la moralidad como la credibilidad de la investigación. En consonancia con el principio de no maleficencia, todos los participantes revisaron y firmaron un consentimiento en el que se precisó detalladamente los aspectos relevantes del estudio, incluido su objetivo, y se aseguró el compromiso de no divulgar los datos personales de los docentes. Adheridos al principio de autonomía, el trabajo surgió por iniciativa propia de la investigadora principal, sin ninguna intención de perjudicar a las instituciones educativas involucradas ni de criticar de manera malintencionada las gestiones directorales. En cuanto al principio de justicia, la administración de los datos estadísticos se realizó de manera imparcial y con la intención de descubrir la verdad, evitando cualquier tipo de manipulación malintencionada.

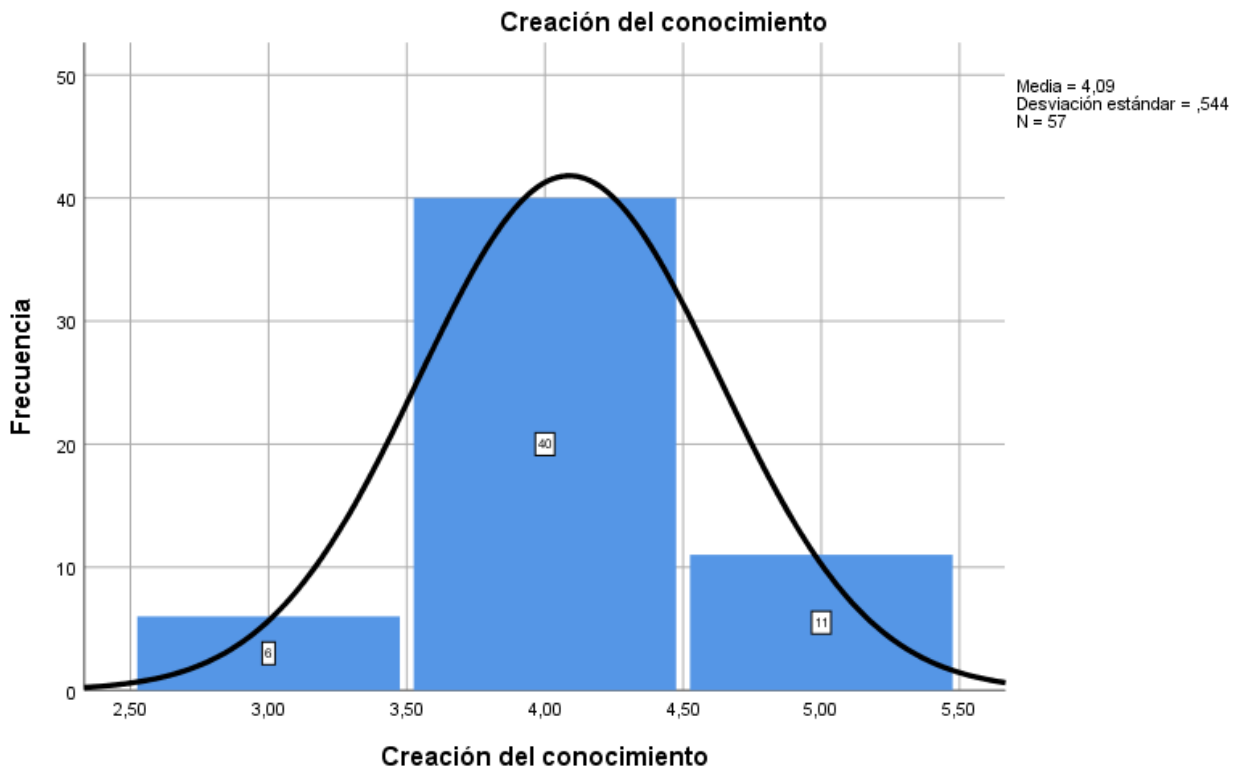
III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Se presentan los resultados del análisis de los datos, para ello se utiliza tablas y gráficos.

Figura 4

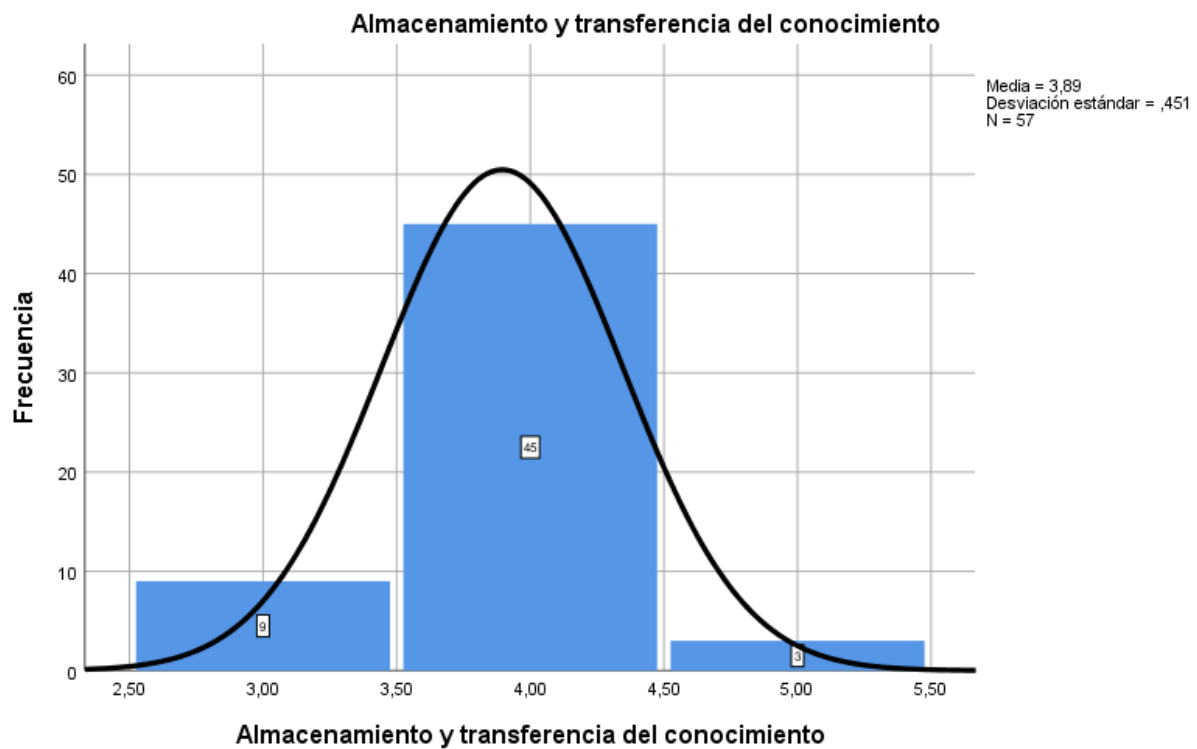
Dimensión creación del conocimiento



En la dimensión de creación del conocimiento, el 70.2% de los docentes califican en el nivel alto, el 19.3% en muy alto y el 10.5% en medio. La mayoría de los docentes presentan una alta capacidad en esta dimensión.

Figura 5

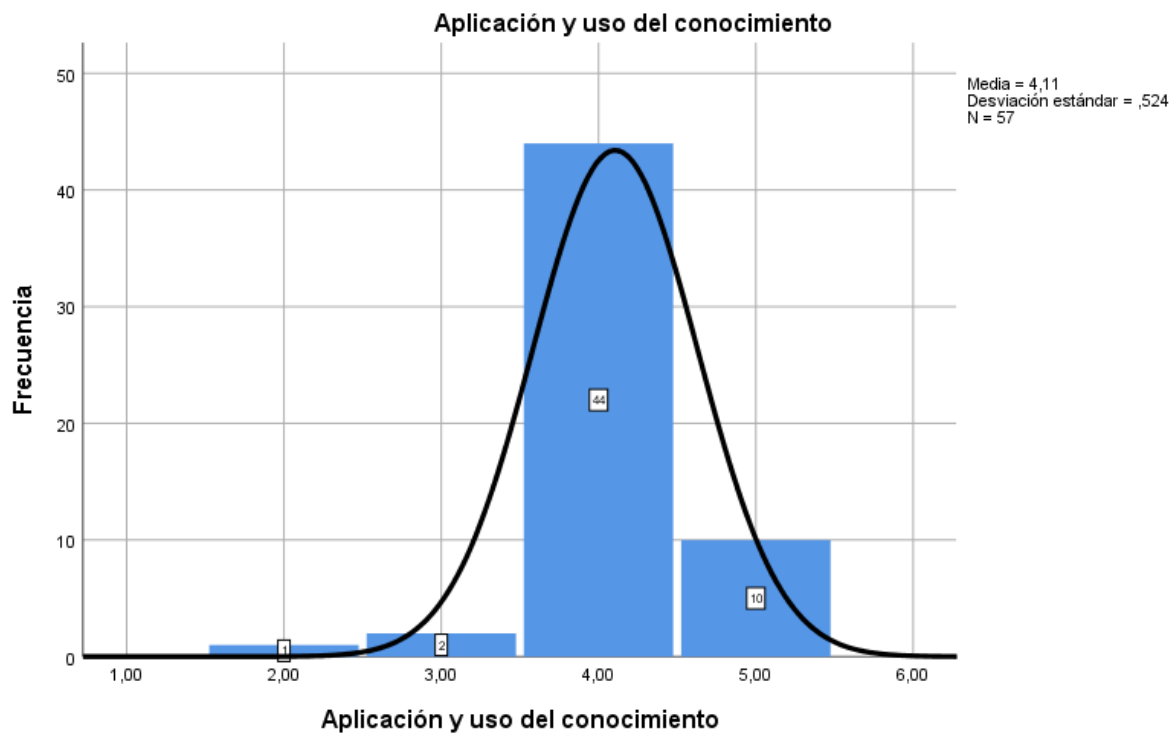
Dimensión almacenamiento y transferencia del conocimiento



El 78.9% de los docentes evalúan el almacenamiento y la transferencia del conocimiento en un nivel alto, el 15.8% en medio y solo el 5.3% en muy alto. Esto indica que la mayoría considera que la gestión en esta dimensión es alta, aunque menos en comparación con la dimensión de creación del conocimiento.

Figura 6

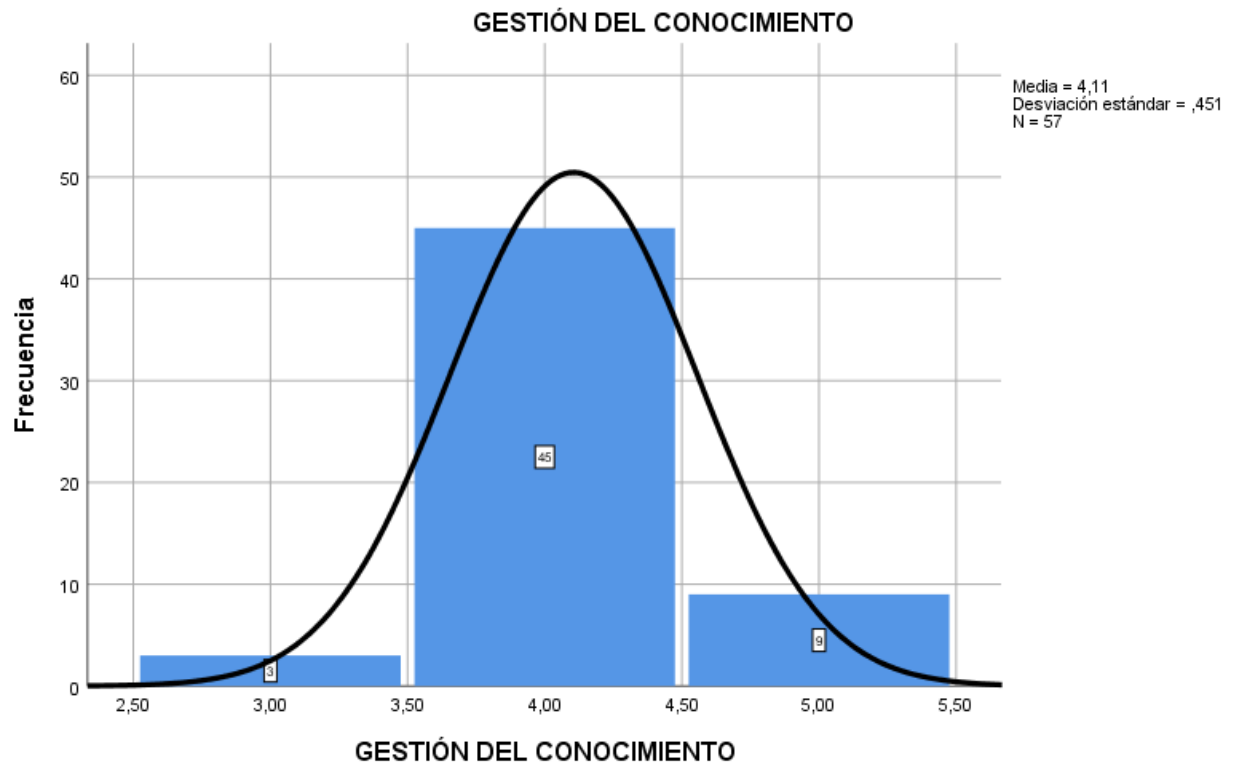
Dimensión aplicación y uso del conocimiento



El 77.2% de los docentes evalúa la aplicación y el uso del conocimiento en un nivel alto, el 17.5% en muy alto, el 3.5% en medio y solo el 1.8% en bajo. Esto refleja una percepción predominantemente alta en esta dimensión.

Figura 7

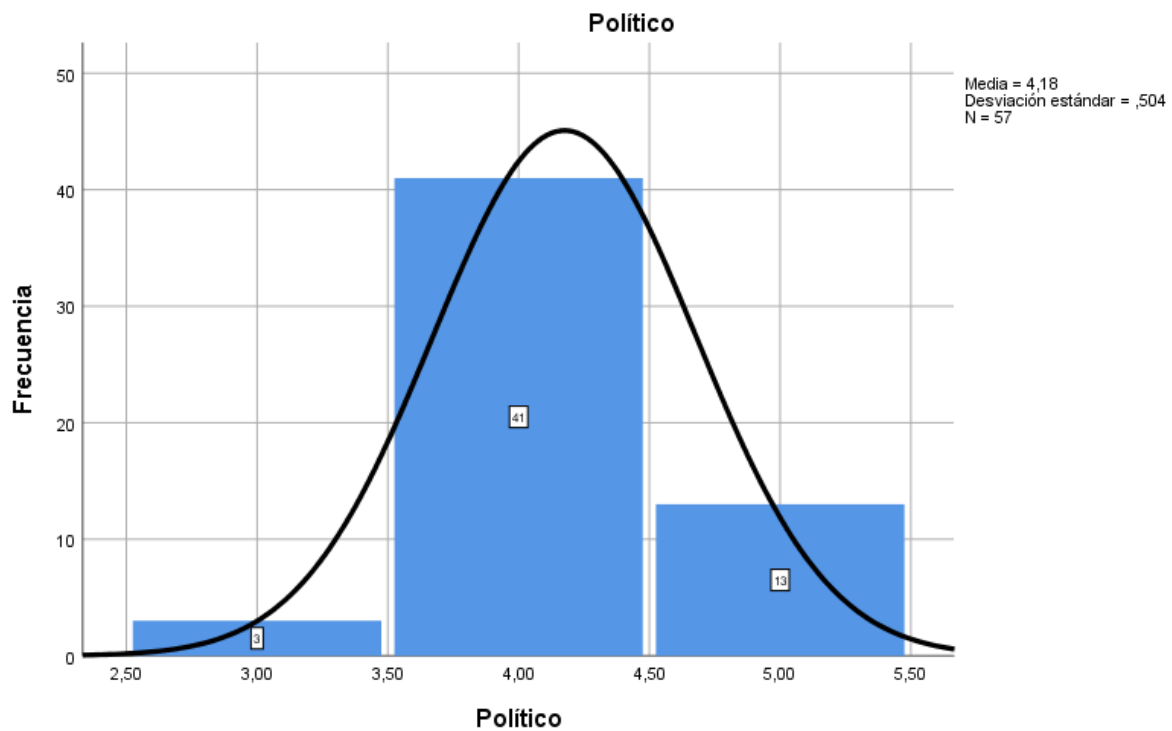
Variable 1 gestión del conocimiento



En cuanto a la gestión del conocimiento, el 78.9% de los docentes lo perciben en un nivel alto, el 15.8% en muy alto y el 5.3% en medio. Esto sugiere que la mayoría de los docentes tiene una percepción positiva sobre la gestión del conocimiento.

Figura 8

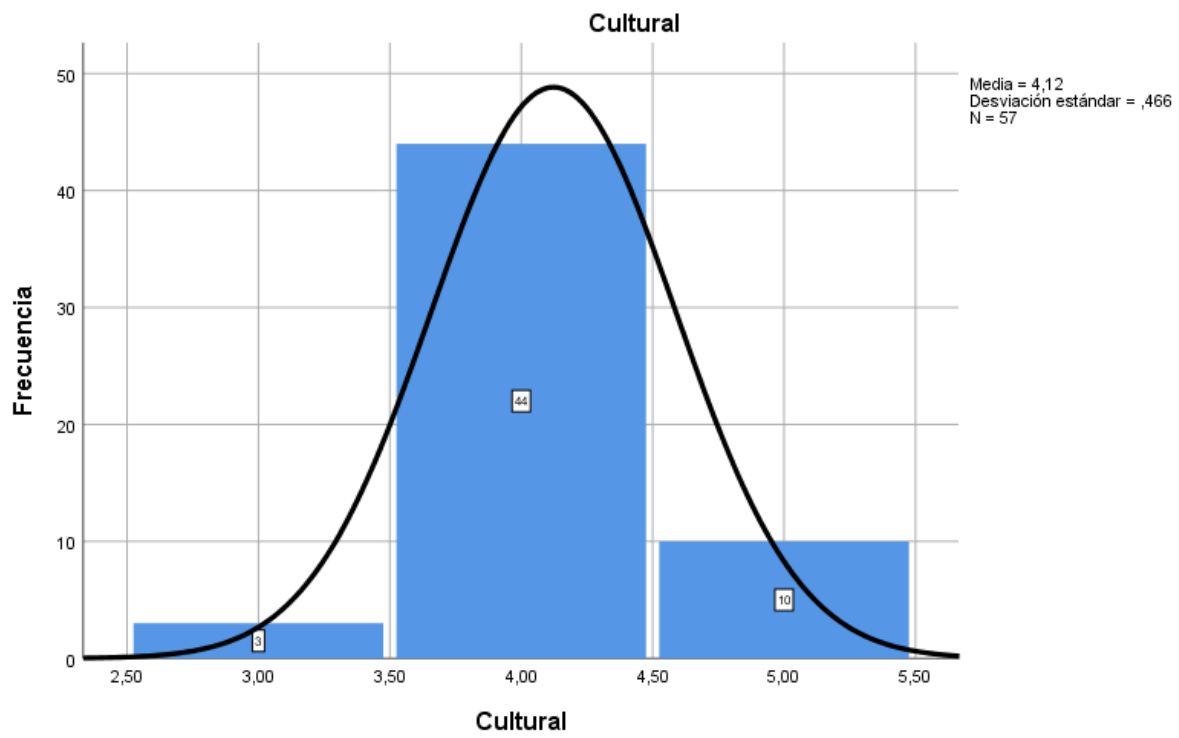
Dimensión político



Para la dimensión político, el 71.9% de los docentes la evalúan como alta, el 22.8% como muy alta y el 5.3% como media. Esto indica que una mayoría significativa percibe un desempeño alto en esta dimensión.

Figura 9

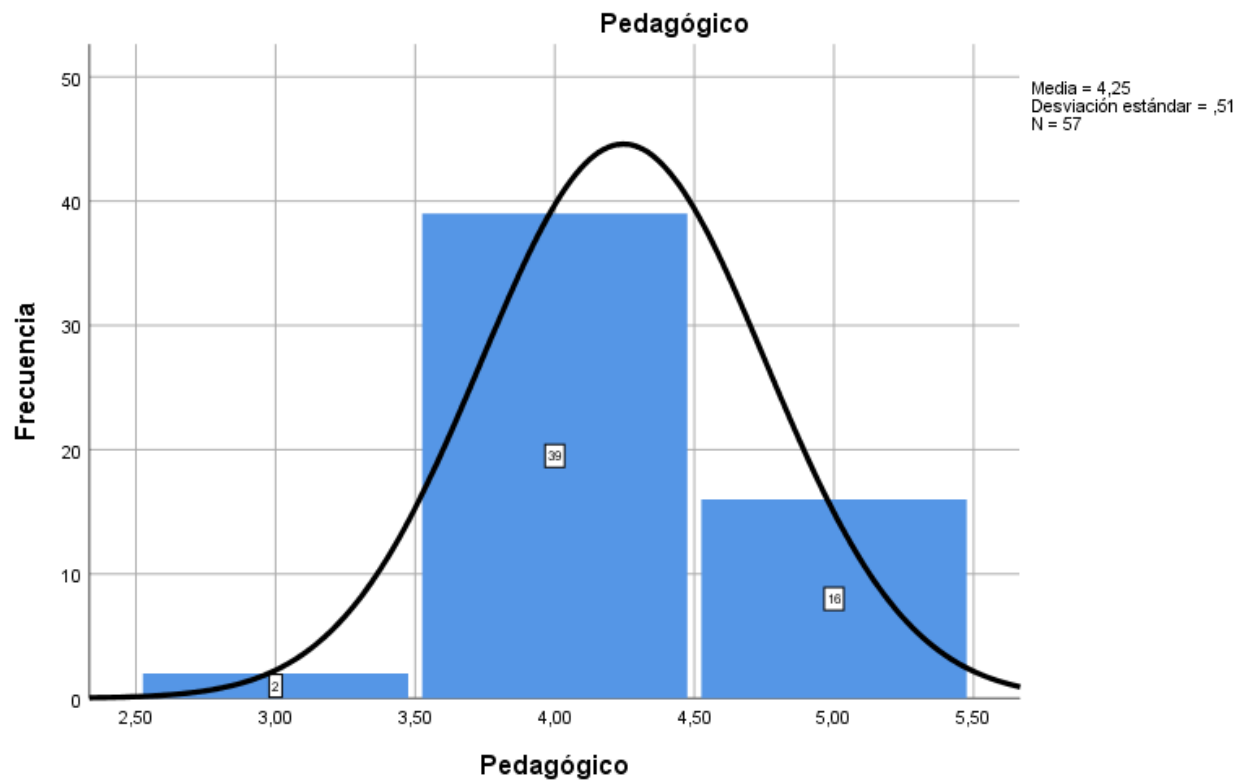
Dimensión cultural



En la dimensión cultural, el 77.2% de los docentes la califica como alta, el 17.5% como muy alta y el 5.3% como media. La mayoría de los docentes considera que el desempeño en esta dimensión es alto.

Figura 10

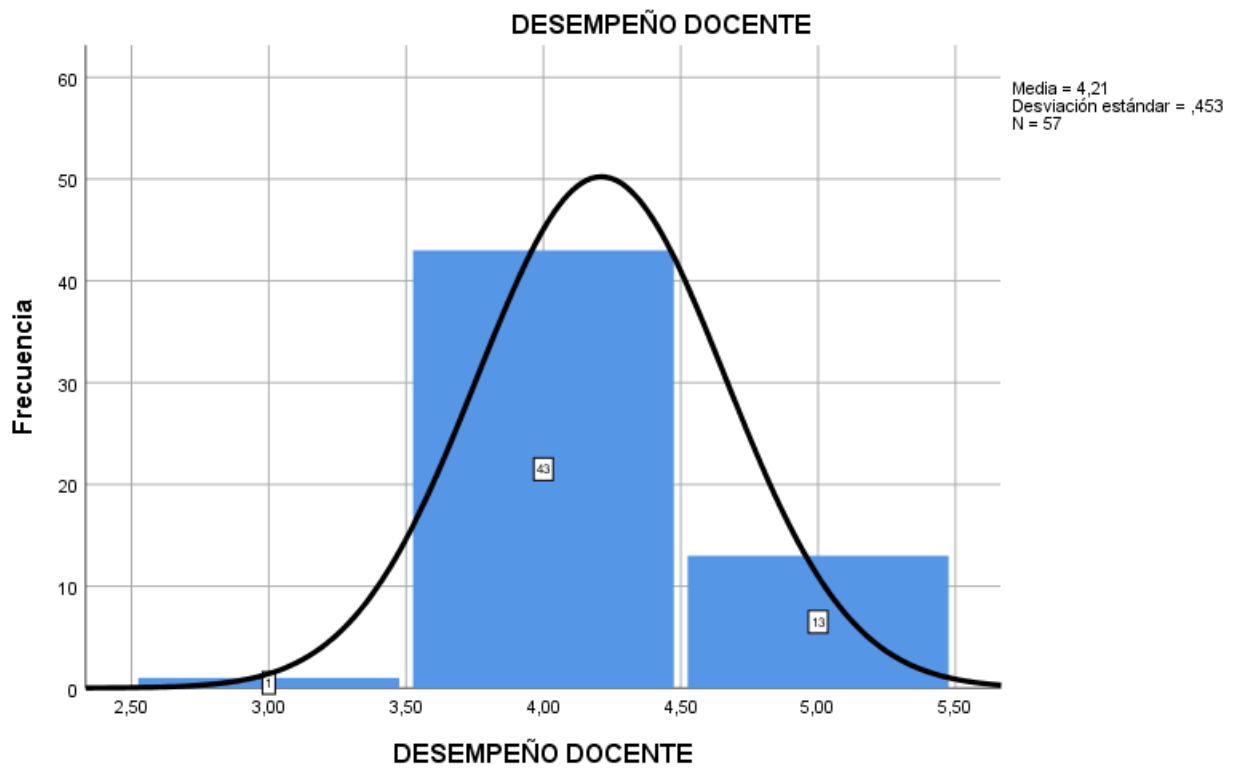
Dimensión pedagógica



El 68.4% de los docentes evalúa la dimensión pedagógica en un nivel alto, el 28.1% en muy alto y el 3.5% en medio. Esto muestra una mayor concentración en el nivel alto para esta dimensión.

Figura 11

Variable 2 desempeño docente



El desempeño docente es evaluado por el 75.4% de los encuestados como alto, el 22.8% como muy alto y el 1.8% como medio. Esto indica que la mayoría de los docentes reporta un alto nivel de desempeño.

Resultados inferenciales

Para la contrastación de hipótesis, previamente se calculó el estadístico Kolmogorov-Smirnov, presentó los datos con distribución no normal.

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,079	57	,000*
Desempeño docente	,123	57	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

El valor de significancia para la prueba Kolmogorov-Smirnov es 0.000 para ambas variables, indicando que los datos no se distribuyen normalmente. Por ello, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para el análisis de correlación.

Comprobación de hipótesis general

Hipótesis Nula (H_0) = La Gestión del Conocimiento NO tiene relación significativa con el desempeño docente en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024.

Hipótesis Alternativa (H_1) = La Gestión del Conocimiento tiene relación significativa con el desempeño docente en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024.

Elección de nivel de significancia: p-valor (α)=0.05

Regla de decisión: Si $p < 0,05$, se rechaza H_0 .

Tabla 7

Correlación entre GC y DD

			Gestión del conocimiento	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

El coeficiente de correlación de Spearman entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente es 0.691, con un valor de significancia de 0.000. Esto indica una relación positiva moderada a fuerte, lo que sugiere que una mejor gestión del conocimiento está asociada con un mejor desempeño docente.

Contrastación de hipótesis específica 1

Hipótesis Nula (H_0) = La GC NO tiene relación significativa con la dimensión política en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024.

Hipótesis Alternativa (H_1) = GC tiene relación significativa con la dimensión política en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024.

Tabla 8

Correlación entre GC y dimensión política.

		Gestión del conocimiento		
				Político
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Político	Coeficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

Dado los resultados, se observa que el valor de significancia es 0,000; que es $<0,05$, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , por lo tanto, afirmo que existe relación entre la Gestión del Conocimiento con la dimensión político. El coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.716 indica la existencia de relación positiva alta y fuerte, significando que a mayor GC mayor desempeño en la dimensión político.

Contrastación de hipótesis específica 2

Hipótesis Nula (H_0) = La GC NO tiene relación significativa con la dimensión cultural en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024.

Hipótesis Alternativa (H_1) = La GC tiene relación significativa con la dimensión cultural en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024.

Tabla 9

Correlación entre GC y dimensión cultural

		Gestión del		
		conocimiento	Cultural	
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,483**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Cultural	Coeficiente de correlación	,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

Dado los resultados, se observa que el valor de significancia es 0,000; que es $<0,05$, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , por lo tanto, afirmo que existe relación entre la Gestión del Conocimiento con la dimensión cultural. El coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.483 indica la existencia de relación positiva moderada y fuerte, significando que a mayor GC mayor desempeño de la dimensión cultural.

Contrastación de hipótesis específica 3

Hipótesis Nula (H_0) = La GC NO tiene relación significativa con la dimensión pedagógica en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024.

Hipótesis Alternativa (H_1) = La GC tiene relación significativa con la dimensión pedagógica en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024.

Tabla 10

Correlación entre GC y dimensión pedagógica

		Gestión del conocimiento		
		Pedagógico		
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,493**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	57	57
	Pedagógico	Coefficiente de correlación	,493**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	57	57

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

Dado los resultados, se observa que el valor de significancia es 0,000; que es $<0,05$, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , por lo tanto, afirmo que existe relación entre la Gestión del Conocimiento con la dimensión pedagógica. El coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.493 indica la existencia de relación positiva moderada y fuerte, significando que a mayor GC mayor desempeño en la dimensión pedagógica.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación ha alcanzado una relación positiva y moderada entre la GC y el desempeño docente, dado que el valor de significancia es 0,000, muy inferior a 0,05, y el coeficiente Rho de Spearman (en adelante R) es 0.691. Esto establece que implementar estrategias para mejorar la GC favorece el desempeño docente. Este hallazgo coincide estadísticamente con el estudio de Paudel et al. (2021) quienes en Nepal encontraron una correlación de $R = 0.62$ entre la gestión GC y el rendimiento en una institución educativa. Aunque el contexto es diferente, ambos estudios respaldan la idea de que una mejor GC puede mejorar el rendimiento en educación.

Otro estudio que ha hallado una vinculación moderada es el de Paudel et al. (2023) también en Nepal, donde se observó una correlación altamente considerable entre la GC y el rendimiento con un valor $R = 0.427$. Adicional a lo expuesto, Kordab et al. (2020) midieron la incidencia de la GC sobre el desempeño sostenible, obteniendo un valor $R = 0.58$. De igual manera, Sahibzada et al. (2020) en China destacaron la relevancia de la GC para mejorar el desempeño organizacional en educación superior, con un valor $R = 0.48$, aunque su enfoque fue más amplio. Mendoza (2022) aplicó un estudio experimental, inicialmente observando que el desempeño se concentraba en el nivel poco eficiente con el 68%. Tras aplicar estrategias de GC, los resultados se concentraron en el nivel destacado con el 68%; los resultados inferenciales establecieron un valor de significancia de 0.

En contraste, Ibarra et al. (2020) en México encontraron una correlación considerable entre la GC y el capital intelectual en instituciones educativas, con un valor $R = 0.855$, indicando una relación alta que respalda la trascendencia de la GC en el contexto pedagógico. Campos et al. (2022) hallaron una correspondencia casi perfecta con un valor $R = 0.920$. Al-Hindawi (2024) en Palestina exploró el impacto de la GC en la calidad del desempeño del personal docente, obteniendo una correlación significativa con un valor $R = 0.76$. Campos et al. (2022) también encontraron una correspondencia alta con un valor $R = 0.920$.

Estos resultados refuerzan la Teoría de la Creación del Conocimiento, que es esencial para entender cómo fomentar un entorno de aprendizaje continuo y mejorar el desempeño docente. La dimensión política podría explorar cómo las políticas educativas y de gestión escolar promueven o limitan los procesos de transferencia de conocimiento (Barradas y Rodríguez, 2021). En la dimensión pedagógica, esta teoría sugiere estrategias para que los docentes compartan sus conocimientos y mejores prácticas, contribuyendo a una mejora colectiva en la calidad de la enseñanza en el nivel básico. Los resultados también confirman la Teoría de Nonaka y Takeuchi, que ilustra cómo la creación y GC pueden mejorar el desempeño docente. Implementar un modelo estratégico podría facilitar las experiencias entre docentes (Suazo, 2023) fomentando la innovación.

Respecto al primer objetivo específico, se observa una relación positiva, significativa y alta entre la GC y la dimensión política, con un valor de significancia de 0,000, inferior a 0,05, y un coeficiente $R = 0.716$. Este hallazgo sugiere que una mejor GC está asociada con una mayor influencia o consideración de aspectos políticos por parte de los especialistas en pedagogía educativa. Esto coincide con el estudio de Paudel et al. (2023) en Nepal, que encontró una vinculación considerable entre la GC y las políticas educativas, con un valor $R = 0.403$. Ibarra et al. (2020) en México hallaron una relación altamente considerable entre la GC y la política de incentivos, con un valor $P = 0$, indicando que la GC puede incidir positivamente en la percepción y manejo de aspectos políticos por parte de los docentes.

Este hallazgo difiere levemente del estudio de Menacho et al. (2021) en Lima, que midió la correspondencia entre políticas administrativas y desempeño docente, obteniendo un valor de 0.914. En este contexto, la Teoría de la Organización Escolar puede ayudar a explorar cómo las políticas educativas locales, las normativas administrativas y las relaciones de poder dentro de las escuelas afectan el desempeño docente (Ramírez, 2020). Investigar cómo los docentes gestionan estas dimensiones políticas puede revelar estrategias efectivas para mejorar la colaboración institucional, la toma de decisiones participativas y la implementación de políticas educativas que apoyen el desarrollo profesional continuo y el rendimiento de los educadores.

La Teoría de la Autoeficacia resulta importante en este contexto, dado que la GC puede afectar la satisfacción con las políticas administrativas (Bhati y Sethy, 2022). Ofrecer acceso a recursos, capacitación continua y oportunidades de colaboración ayuda a los docentes a fortalecer su confianza en sus competencias pedagógicas, lo que se traduce en una mejora en su rendimiento docente.

En relación al segundo objetivo específico, se observa una relación positiva, significativa y moderada entre la GC y la dimensión cultural, con una cifra de significancia de 0,000, muy por debajo de 0,05, y un coeficiente $R = 0.483$. Esto indica que una gestión efectiva del conocimiento en las instituciones educativas está asociada con una mayor consideración y promoción de la cultura organizacional entre los docentes. Por otro lado, Rodríguez et al. (2022) mostraron una influencia significativa de la cultura organizacional sobre la GC con un valor de significancia de 0.001. Paudel et al. (2023) también hallaron que una gestión efectiva del conocimiento puede mejorar la adaptación cultural en instituciones educativas con un valor $p = 0$.

Chávez et al. (2023) en Chiclayo encontraron una correlación de 0.405 entre la cultura organizacional y el desempeño docente. Sin embargo, Ibarra et al. (2020) en México establecieron una relación positiva y baja entre la GC y la cultura en los establecimientos pedagógicos, con un valor $R = 0.364$, indicando una leve importancia de la cultura en el contexto educativo. La Teoría de la Educación Multicultural podría informar sobre cómo los docentes desarrollan competencias culturales para abordar los requerimientos de una población diversa (Rego et al., 2023). Investigar cómo los educadores gestionan la dimensión cultural puede revelar estrategias efectivas para fomentar un ambiente educativo inclusivo y equitativo, donde todas las identidades culturales sean valoradas y respetadas en las prácticas educativas cotidianas.

La Teoría de las Comunidades de Práctica ofrece un marco valioso para entender cómo los docentes pueden mejorar su desempeño a través de la GC. Aplicar estrategias en favor de comunidades de práctica puede proporcionar a los docentes un espacio para compartir experiencias, resolver problemas comunes y desarrollar nuevas habilidades, lo que refleja en una mejora situacional de las variables (Sarid y Levanon, 2022).

Finalmente, en el tercer objetivo específico, se observa una relación positiva, significativa y moderada entre la GC y la dimensión pedagógica, con un valor de significancia de 0,000 y un valor $R = 0.493$. Esto significa que una mayor GC está asociada con un mejor desempeño en la dimensión pedagógica. Este hallazgo es congruente con el estudio de Neyra et al. (2021) que encontraron una correlación representativa entre la supervisión pedagógica y el desempeño por la cifra $R = 0.680$. Desde otra perspectiva, Paudel et al. (2023) en Nepal también hallaron una correlación significativa entre la GC y la pedagogía con un valor $R = 0.577$, apoyando la idea de que una gestión efectiva del conocimiento mejora el desempeño.

El estudio de Hidayat et al. (2023) en Indonesia reportó una correlación más alta ($R = 0.818$) entre la GC y la eficacia pedagógica, destacando la importancia de prácticas efectivas de GC para mejorar la eficacia docente. En otro estudio efectuado en La Libertad, los investigadores Campos et al. (2022) midieron la relación entre los procedimientos pedagógicos y la GC, manteniendo un valor $R = 0.836$.

Ante lo expuesto, la Teoría de la Eficiencia es particularmente relevante, permite abordar cómo las políticas educativas locales y nacionales influyen en las prácticas y estándares de los docentes, facilitando o dificultando su desempeño eficaz (Encina, 2021). Además, examina cómo las prácticas culturales y comunitarias afectan la capacidad de los especialistas en pedagogía para conectar con sus estudiantes y adaptar sus métodos de enseñanza. Se centra en las estrategias y técnicas aplicadas por los especialistas en educación para asegurar un aprendizaje efectivo, destacando la importancia del desarrollo profesional en la mejora del experto en educación.

En el contexto del estudio, la Teoría de la Transferencia del Conocimiento subraya la importancia de diseñar y mantener estructuras y procesos que faciliten el flujo de información y conocimientos entre los docentes. Esto asegura que los docentes cuenten con habilidades pedagógicas que satisfagan las necesidades de los alumnos (Argote, 2024). En la UGEL 06 Vitarte, implementar estrategias que promuevan la transferencia del conocimiento puede mejorar considerablemente el desempeño docente al asegurar que las mejores prácticas y nuevas ideas se difundan de manera efectiva y sean

aplicadas en el aula.

Los resultados se apoyan en investigaciones previas que han encontrado correlaciones significativas entre la GC y varios aspectos del desempeño. La adopción efectiva de prácticas de GC podría ser fundamental para mejorar el desempeño de los especialistas en educación y fortalecer las instituciones educativas. Estos hallazgos no solo validan la hipótesis alternativa, sino que también enriquecen el conocimiento existente sobre la GC y su influencia en el ámbito educativo.

Respecto a la variable GC, ha presentado una mayor concentración en el nivel medio alto, con el 78.9%, lo que indica que la mayoría de los especialistas en pedagogía cuentan con una percepción considerable sobre cómo se gestiona el conocimiento. Lo que difiere del estudio efectuado por los especialistas en pedagogía Campos et al. (2022) quienes describieron la misma variable destacando un nivel regular con el 61%. Álvarez et al. (2020) encontraron que el 67.39% de los especialistas en pedagogía identificaron un amplio reto en la producción científica. En Chimbote, Mas et al. (2021) establecieron un constructo científico que midió la GC, con el 60% percibiendo la gestión como regular, continuo del nivel medio con el 31% y solo el 8% un nivel deficiente.

En cuanto a los resultados, la Teoría del Capital Intelectual destaca la importancia de valorar y manejar el conocimiento de los docentes como un recurso estratégico. Una gestión eficaz del conocimiento puede mejorar el desempeño docente al facilitar el intercambio de mejores prácticas (Quintero et al., 2021). En la UGEL 06 Vitarte, el reconocimiento y la gestión del capital intelectual de los docentes podrían resultar en una mejora significativa de la calidad educativa, promoviendo una enseñanza más efectiva y adaptada a las necesidades de los estudiantes.

En cuanto a la variable desempeño laboral, ha presentado una mayor concentración en el nivel alto, con el 75.4%, lo cual coincide con la GC, dado que la mayoría de los docentes reportan un desempeño alto. Esto es consistente con los hallazgos de Álvarez et al. (2021) en Ecuador, quienes describieron un rendimiento excelente en el 41% de los casos. Campos et al. (2022) indicaron que la variable rendimiento mostró mayor concentración en el nivel regular con el 44%, seguido del nivel

bueno con el 31%.

Aplicada a nuestro estudio, la Teoría de la Innovación Disruptiva pone en evidencia que la GC puede incluir la adopción de tecnologías y métodos innovadores que mejoren el desempeño docente (Guan et al., 2020). En la UGEL 06 Vitarte, integrar innovaciones disruptivas como plataformas digitales de aprendizaje y herramientas colaborativas puede potenciar la capacidad de los docentes para enseñar de manera más efectiva y personalizada, elevando así la calidad de la educación.

La investigación proporciona una perspectiva amplia sobre el papel crucial de la GC en el ámbito educativo, demostrando que optimizar cómo se administra y distribuye el conocimiento puede mejorar significativamente el desempeño de los docentes. Las dimensiones políticas, culturales y pedagógicas son fundamentales en este proceso, y las teorías que fundamentan el estudio ofrecen un marco útil para comprender cómo estas áreas influyen y favorecen el éxito en la educación.

V. CONCLUSIONES

El resultado obtenido permite afirmar la hipótesis general formulada, concluyendo que se tiene relación entre la GC con el desempeño docente, dado que el valor de significancia es 0,000; que es $<0,05$. El coeficiente R 0.691 indica la existencia de relación positiva moderada y fuerte. A mayor GC mejor desempeño docente.

Dado los resultados, se observa que el valor de significancia es 0,000; que es $<0,05$, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , por lo tanto, afirmo que existe relación entre la GC con la dimensión político. El coeficiente R 0.716 indica la existencia de relación positiva moderada y fuerte, significando que a mayor GC mayor desempeño en la dimensión político.

Dado los resultados, se observa que el valor de significancia es 0,000; que es $<0,05$, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , por lo tanto, afirmo que existe relación entre la GC con la dimensión cultural. El coeficiente R 0.483 indica la existencia de relación positiva moderada y fuerte, significando que a mayor GC mayor desempeño de la dimensión cultural.

Dado los resultados, se observa que el valor de significancia es 0,000; que es $<0,05$, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , por lo tanto, afirmo que existe relación entre la GC con la dimensión pedagógico. El coeficiente R 0.493 indica la existencia de relación positiva moderada y fuerte, significando que a mayor GC mayor desempeño en la dimensión pedagógica.

VI. RECOMENDACIONES

A la oficina responsable de comunicaciones de la UGEL, establecer plataformas tecnológicas de acceso a recursos educativos, para garantizar que los especialistas en pedagogía tengan acceso a recursos y formación continua. Ya que la GC enfatiza la importancia de proporcionar el acceso a información y recursos para mejorar el desempeño y la competencia profesional (Cárdenas, 2020). Puesto que, fomentar la colaboración entre investigadores, instituciones y expertos en gestión del conocimiento puede proporcionar acceso a recursos adicionales, nuevas perspectivas y oportunidades para la aplicación de mejores prácticas. Participar en redes académicas y profesionales puede enriquecer la investigación y facilitar el intercambio de conocimientos (Heredia, 2021).

A los directivos, implementar sistemas de evaluación y retroalimentación continua, para monitorear el desempeño docente y desarrollar planes de acción efectivos. Es necesario precisar que la evaluación continua y la retroalimentación son componentes clave del ciclo de mejora continua en la GC y el desempeño organizacional (Barradas y Rodríguez, 2021).

A los docentes, colaborar en proyectos interdisciplinarios y de innovación educativa, para compartir conocimientos y experiencias con colegas. Dado que, las comunidades de práctica son fundamentales para la transferencia de conocimiento y el aprendizaje colectivo dentro de las organizaciones educativas (Burga, 2022).

Al personal administrativo, optimizar procesos administrativos a través de la automatización y digitalización de registros, para innovar los protocolos administrativos y de gestión. Ya que la GC establece que la optimización de procesos administrativos es crucial para el funcionamiento eficiente de la institución (Mas, et al. 2021).

REFERENCIAS

- Al-Hindawi, R. (2024). Knowledge management and the quality of performance of faculty members in Palestinian universities. *Educational Research & Innovation Journal Issued by Education Strategy Administration Ain Shams University*. <https://doi.org/10.21608/erji.2024.323664>
- Álvarez, J., Aguilar, M., Álvarez, T., 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://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/775>
- Álvarez, S., Goyes, J. y Poveda, T. (2021). La gestión del conocimiento y el rendimiento académico en la carrera de Turismo de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes-Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(S3), 86-96. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2453>
- Apolinario, M. (2020). *Gestión del conocimiento y competencias profesionales docentes en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Renati. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57714?locale-attribute=es>
- Aranda, M., Rodrigues, E., & Militão, S. (2020). Monitoring and Evaluation of Decennial Education Plans: the production of knowledge in Brazil. *Educar em Revista*, 36. <https://www.scielo.br/j/er/a/46d73Yqp37FbZtFzdbCMrgL/?format=pdf&lang=en>
- Argote, L. (2024). Knowledge Transfer Within Organizations: Mechanisms, Motivation, and Consideration. *Annual Review of Psychology*, 75(1), 405-431. <https://n9.cl/hfmwl1>
- Barradas, M., & Rodríguez, J. (2021). Modelos de creación de conocimiento: una revisión teórica. *Técnica administrativa*, 20(85). <http://www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=200102>
- Bhati, K., & Sethy, T. (2022). Self-efficacy: Theory to educational practice. *The*

International Journal of Indian Psychology, 10(1), 1123-1128. <https://n9.cl/deech>

Burga, A. (2022). *Gestión de conocimientos en el desempeño de los docentes de la facultad de ciencias económicas y de negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana 2022*. [Tesis de maestría, UNAP]. Renati. <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/9661>

Butafava, E., Oliveira, R. A. D., & Quilici, A. P. (2023). Student satisfaction and self-confidence in realistic simulation and the experience of knowledge perpetuation. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 46, e166. <https://www.scielo.br/j/rbem/a/Zb8D4fZ5xB4t5HSCfjdYr5s/?format=pdf&lang=en>

Campos, M., Polo, F., Pingo, G., Vera, M., Muñoz, C., Vega, E., Lozano, P., & Zedano, W. (2022). Knowledge management and its influence on academic performance at higher level, Peru. *International Journal of Health Sciences*, 6(S4), 9053–9066. <https://sciencescholar.us/journal/index.php/ijhs/article/view/10724/7906>

Cárdenas, J. (2018). *Investigación cuantitativa*. Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina. DOI: 10.17169/refubium-216

Cárdenas, W. (2020). *Gestión del conocimiento y el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Renati. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44760?show=full>

Carrasco Diaz, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*, 1° Ed. San Marcos, Perú.

Carvalho, J., Xavier, W., Ferreira, M., & Teixeira, L. (2024). Cultural Capital and Professional Earnings of Quota and Non-Quota Students from Brazilian. *Revista de Administração Contemporânea*, 28(2), e230149 <https://www.scielo.br/j/rac/a/ryBvXFMt3tmjtTWLcyLzdHF/?format=pdf&lang=en>

Castro, E. (2021). *Gestión del conocimiento y desempeño docente de los maestros y*

- doctores en la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. Renati. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_31748c4d5111ce466e360e0ae681cc73
- Chávez, M., Pantigoso, N., Varas, S., & Valverde, W. (2023). Cultura organizacional y desempeño docente. *EPISTEME KOINONIA*, 6(12), 198–218. <https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2559>
- Choque (2019). *Nivel de correlación entre la gestión del conocimiento por parte de las autoridades y el desempeño didáctico de los docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puno*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Renati. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3580618>
- De Souza, H. S., Lira Quina, M. Á., Dos Santos, S. L. C., & Batalla, A. (2023). Technological tools for the teaching of physical education at a distance. *International Journal of Development Research*, 2023, 13(2), 61822-61829. <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/198886/1/734496.pdf>
- Diniz, D., Mendonça, F. M. D., Oliveira, F. B. D., & Sant'anna, A. D. S. (2020). Interorganizational knowledge transfer mechanisms: a study in the largest Brazilian institution of agricultural research. *Cadernos EBAPE. BR*, 18, 713-728. <https://www.scielo.br/j/cebape/a/Sv854M9jnVKcTSypjBnvKDS/?format=pdf&lang=en>
- Encina, E. Y. (2021). Factores que inciden en la eficacia escolar en Latinoamérica. *Convergencia Educativa*, (9), 45-72. <http://www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=200102>
- Esquerre, L y Pérez, M. (2021) Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista educación*, 45 (2), 1-21.

- Ferrarotto, L., & Garcia, M. F. (2024). The place of assessment in the pedagogical projects of the Mathematics degree of a public institution in São Paulo. *Revista Brasileira de Educação*, 29, e290040 <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/CvvJS4LqHTMXD8LZmQg664S/?format=pdf&lang=en>
- FONDEP (2023) *¡Felicidades docentes! Conoce a los 625 proyectos ganadores del concurso de innovación educativa*. <https://www.fondep.gob.pe/felicidades-docentes-conoce-a-los-625proyectos-ganadores-del-concurso-de-innovacion-educativa-2/>
- Gonzalez, M., Silva, I., Gandarillas, A., & Kelchtermans, G. (2020). Abandono docente en América Latina: revisión de la literatura. *Cadernos de Pesquisa*, 50, 592-604. <https://www.scielo.br/j/cp/a/sz88F6WMBvF5WMS6tFvs3WB/?format=pdf&lang=en>
- Guan, C., Mou, J., & Jiang, Z. (2020). Artificial intelligence innovation in education: A twenty-year data-driven historical analysis. *International Journal of Innovation Studies*, 4(4), 134-147. <https://n9.cl/lf8zp>
- Heredia, G. (2021). *Influencia de gestión del conocimiento en la productividad laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Tacna, período 2020*. [Tesis para grado académico de Doctor. Universidad Privada de Tacna]. Renati <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2149>
- Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*, 6° Ed. Mc Graw Hill, México
- Hidayat, R., Herfina, H., Hendarman, H. y Rosdiana, D. (2023). El efecto de la gestión del conocimiento y el trabajo en equipo en la eficacia docente. Gorontalo. <https://eudl.eu/pdf/10.4108/eai.15-9-2022.2335909>
- Ibarra, M., Velas, J. y Ríos, E. (2020). Capital Intelectual gestión del conocimiento y desempeño docente en universidades. *Investigación Administrativa*. 49 (146).

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456063405007>

Ivenicki, A. (2021). Digital Lifelong Learning and Higher Education: multicultural strengths and challenges in pandemic times. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 29, 360-377. <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/Vg6JjVrybF59WxL3sRwgzhq/?format=pdf&lang=en>

Jimenez, P. (2021). La gestión del conocimiento y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 40230 San Antonio del Pedregal – Majes, Arequipa. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. Renati. <https://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/15127>

Kneitz, F., Scalioni, F., Tavares, L., Campos, M., Carrada, C., & Machado, F. (2023). Elementary school teachers' knowledge and attitudes toward emergency management of traumatic dental injuries. *Brazilian oral research*, 37, e073. <https://www.scielo.br/j/bor/a/3StkMMZFdzdMDggCqGFP9rb/?format=pdf&lang=en>

Kordab, M., Raudeliūnienė, J., y Meidutė-Kavaliauskienė, I. (2020). Función mediadora de la gestión del conocimiento en la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño organizacional sostenible. *Sustentabilidad*. <https://doi.org/10.3390/su122310061>

Livia, R., Mayhua, G., Torres, Y., Cochachin, L., & Zegarra, J. (2023). *Tecnologías del aprendizaje y del conocimiento y su contribución en el desempeño docente en un instituto de educación superior pedagógico privado de Lima, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. Renati. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3483647>

Mas, R.; Meregildo, M; Torres, C. y 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>

- Menacho, I., Raggio, S., Ibarquén, F., Grados, E. (2021). Tragic educational management and teaching performance in remote education. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, Araraquara, 25(3), 1565–1579. <https://periodicos.fclar.unesp.br/rpge/article/view/15285/11434>
- Mendoza, R. (2022). *Programa Gestión del Conocimiento en el desempeño docente de una institución educativa de Comas - 2021*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Renati. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86169>
- Ministerio de Educación del Perú. (2023). *Marco del Buen Desempeño Docente*. https://www.minedu.gob.pe/documento_del_documento
- Ministerio de Educación. (2023). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8845>
- Neyra, G., Guillen, D., Tataje, F., & Castro, A. (2021). Gestión de la supervisión pedagógica y desempeño docente en la enseñanza del inglés en el Perú. *Revista Internacional de Educación Especial Infantil*. <https://doi.org/10.9756/int-iecse/v13i2.211079>
- Nunes, E. B., Silvano, A., & Da Costa, M. (2024). The influence of teaching pedagogical practices on student evasion in a technical course. *Educação em Revista*, 40, e36039. <https://www.scielo.br/j/edur/a/DdjyS8p3JzKJMV6RfdrLFpf/?format=pdf&lang=en>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H., S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*, 1° Ed. San Marcos, Perú.
- ONU (2023) *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023: Edición especial Por un plan de rescate para las palabras y el planeta*. <https://unstats.un.org/sdgs>
- Orué, J., López, E., Peña, R., Ramírez, F., Cruz, F., & Velásquez, D. (2023). La gestión escolar, el liderazgo pedagógico y la mejora de la práctica docente en los Centros de Educación Básica Alternativa de la UGEL 06, 2020. *Qantu Yachay*, 3(1), 50-

55. <https://revistas.une.edu.pe/index.php/QantuYachay/article/view/43>
- Pacheco, J. P. G., Hoffmann, M. S., Braun, L. E., Medeiros, I. P., Casarotto, D., Hauck, S. & Calegari, V. C. (2023). Translation, cultural adaptation, and validation of the Brazilian Portuguese version of the Higher Education Stress Inventory (HESI-Br). *Trends in Psychiatry and Psychotherapy*, 45, e20210445. <https://www.scielo.br/j/trends/a/bGfbxCcTcSFFVZPKPxfx3Wq/?format=pdf&lang=en>
- Paudel, K. (2023). The Association of Knowledge Management and Academic Performance in Academia. *Revista electrónica de gestión del conocimiento*. <https://academic-publishing.org/index.php/ejkm/article/view/2462/2123>
- Paudel, K., Bhattarai, P. y Chalise, M. (2021). Interdependencies between knowledge management and academic performance in higher educational institutions. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. <https://doi.org/10.1108/vjikms-01-2021-0005>
- Quezada Abad, C., Apolo Vivanco, N. y Santa Gadea, K. (2018). Investigación científica. En D. A. Neill y L. Cortez Suárez (Ed.), *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica* (pp. 12-37). Machala: Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Quintero, W., Blanco, A., & Garzón, M. (2021). Intellectual capital: A review and bibliometric analysis. *Publications*, 9(4), 46. <https://www.mdpi.com/2304-6775/9/4/46>
- Quispe, J. (2021) *Gestión del Conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la RED de aprendizaje N°1 UGEL 05*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villareal]. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6162>

- Ramírez, J. (2020). Configuraciones disciplinares para la producción científica en la educación de México. Una revisión desde la sociología de la educación y la formación del Sistema Educativo. *Revista de ciencias sociales*, 29(58), 1-31. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2395-86692020000200001&script=sci_arttext
- Ramos, V. (2021). *Programa Gestión del Conocimiento en el desempeño docente de una institución educativa de Comas*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Renati. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86169>
- Recuay, C. (2019). *Gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa "San Miguel" De Moya- 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3310>
- Rego, M., Ríos, F. X. C., & García, J. N. (2023). La educación intercultural en Latinoamérica (2010-2019): una revisión de la investigación en revistas científicas. *Foro de Educación*, 21(1), 125-152. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9007040>
- Reis, S., & Lopes, R. E. (2023). Changes for continuity: the mark of pedagogical duality in different projects for secondary education in Brazil. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 31, e3535. <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/hXMmj5Dtp7BCcmqYZvVjJPj/?format=pdf&lang=en>
- Ribeiro, V. B., Nakano, D., Muniz Jr, J., & Oliveira, R. B. D. (2022). Knowledge management and Industry 4.0: a critical analysis and future agenda. *Gestão & Produção*, 29, e5222. <https://www.scielo.br/j/gp/a/YHpt49rnp6cMFs9M59WPHNv/?format=pdf&lang=en>
- Rodríguez, E., Pedraja, L., Muñoz, C., & Araneda, C. (2022). Knowledge management and organizational culture in Chilean higher education institutions. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 30(2), 266-278. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052022000200266>

- Rodríguez, J., & Zerpa, S. (2021). Gestión del Conocimiento en Programas de Postgrado: Un Modelo Prescriptivo. *Píxel-BIT Revista de Medios y Educación*, 55(3), 179-209. <https://institucional.us.es/revistas/PixelBit/55/articulo10.pdf>
- Romero, R., Cruz-Arango, O. D. L., Torres-Sánchez, J. A., Manchego, V. T. C. D., Suclla-Revilla, J. L., Gutiérrez-Monzón, S. G. & Bernedo-Moreira, D. H. (2024). Knowledge management and intellectual capital according to sociodemographic variables in university professors. *Encontros Bibli*, 29, e96253 <https://www.scielo.br/j/eb/a/KDDd5xMKJ4dJqnr9P3m5HYK/?format=pdf&lang=en>
- Sahibzada, U., Cai, J., Latif, K., Shafait, Z. y Sahibzada, H. (2020). Interpretación del impacto de los procesos de gestión del conocimiento en el desempeño organizacional en la educación superior china: papel mediador de la productividad de los trabajadores del conocimiento. *Estudios en Educación Superior*, 47, 713 - 730. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1793930>
- Santiago, F., Rodríguez, S. Y. H., & Paula, R. C. D. (2024). Colombian intercultural thought houses: pedagogical practices, indigenous cultures, and transnational reflections. *Educar em Revista*, 40, e88342. <https://www.scielo.br/j/er/a/vLST33YdKkzcCMxfG3YXttw/?format=pdf&lang=en>
- Sarid, A., & Levanon, M. (2022). Rethinking the theory of communities of practice in education: Critical reflection and ethical imagination. *Educational Philosophy and Theory*, 54(10), 1693-1704. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00131857.2021.1935234>
- Souza, M. C. L. D., Carballo, F. P., & Lucca, S. R. D. (2023). Psychosocial factors and burnout syndrome among teachers in elementary education. *Psicologia Escolar e Educacional*, 27, e235165. <https://www.scielo.br/j/pee/a/KywSvctFmmvwV9bFmpfTy3K/?format=pdf&lang=en>
- Suazo, I. (2023). Knowledge management models in higher education. *European Journal*

of *Education and Psychology*, 16(2), 1-23.
<https://revistas.uautonoma.cl/index.php/ejep/article/view/2437/1698>

Tjiptady, B. (2020). Entrepreneurship development design based on teaching factory to improve the vocational education quality in singapore and indonesia. In *2020 4th International Conference on Vocational Education and Training (ICOVET)*, 130-134). <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9230222>

Torres, D. (2024). *Gestión pedagógica y el desempeño de los docentes del instituto tecnológico aeronáutico, Lima – 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Renati. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3628260>

Torres, J. (2022). *Gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la Red de Aprendizaje N° 1 UGEL 05*. [Tesis de maestría, Universidad Federico Villareal]. Renati. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6162?show=full>

UNESCO (2023) *¿Qué determina el buen desempeño docente?*
<https://www.unesco.org/es/articles/que-determina-el-buen-desempeno-de-un-docente>

Vargas, F. (2019). *La gestión del conocimiento y su impacto en el desempeño docente en Perú*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Renati. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42605>

Vejarano, J. (2023). *Gestión del conocimiento en el desempeño académico de los estudiantes del Instituto del conocimiento en el desempeño académico de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico Público Erasmo Arellano Guillén, Pataz 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Renati. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/114380>

Venâncio, L., Sanches Neto, L., Charlot, B., & Craig, C. J. (2022). Relationships to knowledge and (self) educative experiences in physical education: teacher educators' perspectives on confronting social justice issues in adverse teaching-learning situations. *Movimento*, 28, e28020. <https://www.scielo.br/j/mov/a/kc7ymnvVCMp4chQzntHS8py/?format=pdf&lang=en>

Vieira Filho, V. J. V., & Gonçalves, F. P. (2023). Managerialism in the Continuing Education of Teachers in Brazil: An Analysis of Documents Proposed by the National Council of Education Secretaries. *Educar em Revista*, 39, e87137. <https://www.scielo.br/j/er/a/x754kfnZNVPnGF55NDVTchs/?format=pdf&lang=en>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variable 1:

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del conocimiento	Implica la capacidad de la institución y sus docentes para generar conocimientos mediante la investigación y la innovación, lo que, abarca la identificación de áreas de interés y necesidad, la realización de estudios e incentivación de programas (Romero et al., 2024)	La variable Gestión del conocimiento será analizada mediante las dimensiones: creación del conocimiento, almacenamiento y transferencia del conocimiento y aplicación y uso del conocimiento	Crear conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Explorar ▪ Proceso ▪ Generar 	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nunca (1) ▪ Casi nunca (2) ▪ A veces (3) ▪ Casi siempre (4) ▪ Siempre (5) ▪
			Almacenamiento y transferencia del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Almacenar ▪ Compartir ▪ Intercambiar 	
			Aplicación y uso del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar ▪ Exteriorizar 	Niveles <ul style="list-style-type: none"> ▪ Muy bajo (1) ▪ Bajo (2) ▪ Medio (3) ▪ Alto (4) ▪ ▪ Muy alto (5)

Fuente: Elaboración propia

Variable 2:

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Minedu (2023) Son las acciones que se pueden observar de los docentes que puedes ser descritas o evaluadas y que expresen competencias que caracterizan una buena docencia.	La variable Desempeño docente será analizada mediante las dimensiones: cultural, política y pedagógica.	Política	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparación ▪ Enseñanza ▪ Participación ▪ Desarrollo profesional 	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nunca (1) ▪ Casi nunca (2) ▪ A veces (3) ▪ Casi siempre (4) ▪ Siempre (5)
			Cultural	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparación ▪ Enseñanza ▪ Participación ▪ Desarrollo profesional 	Niveles <ul style="list-style-type: none"> ▪ Muy bajo (1) ▪ Bajo (2) ▪ Medio (3) ▪ Alto (4) ▪ Muy alto (5)
			Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparación ▪ Enseñanza ▪ Participación ▪ Desarrollo profesional 	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

I. DATOS INFORMATIVOS (Marcar con una X los datos solicitados)

1.1. Nivel : Inicial () Primaria () Secundaria ()

1.2. Género : Femenino () Masculino ()

1.3. Edad : De 25 a 35 () De 36 a 45 () De 46 a 55 () De 56 a 65 ()

II. OBJETIVO

Establecer la relación que tiene la Gestión del Conocimiento y el Desempeño docente en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024.

III. INSTRUCCIONES

Estimado(a) docente, mediante este cuestionario se desea conocer su percepción sobre la Gestión del conocimiento. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

En tanto solicitamos su colaboración respondiendo las preguntas marcando con una (x) la respuesta que considere pertinente, tomando en cuenta la escala valorativa. Responda con sinceridad según su apreciación.

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

N°	DIMENSIONES /INDICADORES	Escala de valoración				
	DIMENSIÓN 1: Creación del conocimiento	1	2	3	4	5
01	Con qué frecuencia busco nuevas fuentes de información para ampliar tu comprensión y conocimientos.					
02	Con qué regularidad investigo sobre temas relevantes para mantenerme actualizado.					
03	Qué tan a menudo participas en actividades de investigación para descubrir nueva información.					
04	Con qué regularidad colaboras con otros docentes para intercambiar ideas y generar nuevo conocimiento.					
05	Cada cuánto utilizo la retroalimentación de mis estudiantes como una fuente importante para ajustar mi práctica docente.					
06	Con qué frecuencia intercambio ideas y experiencias con colegas para enriquecer mi conocimiento pedagógico.					
07	Cada cuánto incorporo las Tics en mis clases para mejorar la experiencia de aprendizajes de mis estudiantes.					
08	Con qué frecuencia aplico teorías pedagógicas en la elaboración e implementación de mis estrategias de enseñanza.					
	DIMENSIÓN 2: Almacenamiento y transferencia del conocimiento	1	2	3	4	5
09	Con qué regularidad guardo recursos educativos					

- digitales, como presentaciones o documentos, para usarlos en futuras clases.
- 10 Con qué frecuencia documento mis experiencias y lecciones aprendidas durante la enseñanza para poder reflexionar sobre ellas más adelante.
 - 11 Con qué frecuencia mantengo una biblioteca personal de libros, artículos y recursos relacionados con mi área pedagógica.
 - 12 Cada cuánto comparto materiales y recursos didácticos con mis colegas para colaborar en la mejora continua de la enseñanza.
 - 13 Con qué frecuencia participo en reuniones o grupos de trabajo donde se comparte buenas prácticas y experiencias docentes.
 - 14 Cada cuánto utilizo plataformas en línea para organizar y compartir recursos educativos con otros docentes.
 - 15 Con qué frecuencia colaboro en mi instituciones educativas y organizaciones para intercambiar conocimientos y recursos sobre prácticas pedagógica innovadoras.
 - 16 Cada cuánto fomento la creación de comunidades de practica dentro de mi entorno educativo para facilitar el intercambio de conocimientos y experiencias entre colegas.

DIMENSIÓN 3: Aplicación y uso del conocimiento 1 2 3 4 5

- 17 Con qué frecuencia implemento estrategias de enseñanza innovadoras basadas en la investigación educativa.
- 18 Con qué frecuencia reflexiono sobre mis propias practicas docentes para identificar áreas de mejora.
- 19 Con qué frecuencia utilizo diferentes enfoques de evaluación para medir el progreso de mis estudiantes y adecuar mi enseñanza en consecuencia.
- 20 Con qué regularidad aplico el conocimiento recién adquirido.
- 21 Cada cuánto promuevo el pensamiento crítico y la resolución de problemas en mis actividades.
- 22 Con qué regularidad buscas oportunidades para aplicar y poner a prueba tus conocimientos en situaciones prácticas.
- 23 Con qué regularidad aplicas el conocimiento adquirido en la resolución de problemas.
- 24 Con qué frecuencia te esfuerzas por compartir tus propios descubrimientos y aprendizajes con otros para enriquecer el conocimiento colectivo.

Muchas gracias por su apoyo

Ficha técnica cuestionario 1

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Gestión del conocimiento
Autor	Lic. Reyna Kathleen Velásquez Mauricio
Año	2024
Aplicación	Individual
Población	Docentes de las II.EE de la REI 18
Lugar	Lurigancho – Chosica
Objetivo	Determinar la relación que tiene la gestión del conocimiento y el desempeño docente en los docentes de las II.EE de una REI de la UGEL 06 de Vitarte – 2024
Significación	Está referido a evaluar la gestión del conocimiento en los docentes.
Número de ítems	24
Dimensiones	3 dimensiones, siendo: Dimensión Creación del conocimiento: 8 ítems Dimensión Almacenamiento y transformación del conocimiento: 8 ítems Dimensión Aplicación y uso del conocimiento: 8 ítems
Escala	Ordinal, siendo: 1 Nunca, 2 Casi nunca; 3 A veces; 4 Casi siempre y 5 Siempre
Niveles	Serán 1 Muy bajo, 2 Bajo, 3 Medio, 4 Alto y 5 Muy Alto
Confiabilidad	Alpha de Cronbach
Validez	Juicio de expertos

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

I. DATOS INFORMATIVOS (Marcar con una X los datos solicitados)

- 1.1. Nivel : Inicial () Primaria () Secundaria ()
1.2. Género : Femenino () Masculino ()
1.3. Edad : De 25 a 35 () De 36 a 45 () De 46 a 55 () De 56 a 65 ()

II. OBJETIVO

Establecer la relación que tiene la Gestión del Conocimiento y el Desempeño docente en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024.

III. INSTRUCCIONES

Estimado(a) docente, mediante este cuestionario se desea conocer su percepción sobre el desempeño docente. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

En tanto solicitamos su colaboración respondiendo las preguntas marcando con una (x) la respuesta que considere pertinente, tomando en cuenta la escala valorativa. Responda con sinceridad según su apreciación.

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

N°	DIMENSIONES /INDICADORES	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Política						
01	Cada cuánto incorporo en mis sesiones de aprendizaje contenidos que promueven la reflexión sobre la justicia social y equidad.					
02	Con qué regularidad proporciono a mis estudiantes herramientas para que puedan identificar y enfrentar situaciones de injusticia y discriminación en su entorno.					
03	Con qué regularidad fomento el pensamiento crítico en sus estudiantes.					
04	Cada cuánto facilito espacios de dialogo y reflexión sobre la importancia de la participación ciudadana en la construcción de una sociedad más justa.					
05	Cada cuánto promuevo la educación ciudadana y la participación activa de los estudiantes en la vida democrática.					
06	Con qué frecuencia incentiva la participación activa de mis estudiantes en proyectos y actividades que promuevan el bienestar social y ambiental.					
07	Con qué frecuencia desarrollo e inspiro un compromiso con la transformación social.					
08	Con qué frecuencia sensibiliza a los estudiantes sobre la importancia de la justicia social y la equidad.					
DIMENSIÓN 2: Cultural						
09	Cada cuánto adecuo los contenidos educativos y las estrategias pedagógicas de acuerdo a las necesidades y realidad de la comunidad educativa.					
10	Con qué frecuencia utilizo recursos y materiales					

educativos que representan diferentes perspectivas culturales y étnicas.

- 11 Con qué regularidad fomento el respeto y la valoración de las diferentes manifestaciones culturales.
- 12 Cada cuánto organizo actividades que permitan a mis estudiantes explorar y comprender las tradiciones y costumbres de diferentes grupos culturales. conocimientos y recursos sobre prácticas pedagógica innovadoras.
- 13 Con qué frecuencia incentivo a mis estudiantes a la participación en proyectos que involucren temas de interculturalidad y convivencia democrática.
- 14 Con qué frecuencia reconozco y valoro la diversidad cultural presente en el entorno educativo.
- 15 Cada cuánto analizo los desafíos y dilemas que enfrentan la comunidad educativa.
- 16 Con qué frecuencia se informa sobre su entorno local, regional, nacional en el cual se desenvuelve la comunidad educativa ayudados de los instrumentos de gestión.

DIMENSIÓN 3: Pedagógica

1 2 3 4 5

- 17 Cada cuánto adapta las practicas pedagógicas para atender las necesidades de sus estudiantes.
- 18 Con qué frecuencia planifico actividades de enseñanza aprendizaje, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de tus educandos, para promover aprendizajes significativos.
- 19 Con qué regularidad fomento el desarrollo del pensamiento crítico y la capacidad de análisis en mis estudiantes.
- 20 Con qué frecuencia aplica procesos de evaluación formativa para realizar el monitoreo y realizar retroalimentación oportuna a sus estudiantes.
- 21 Cada cuánto promuevo el desarrollo de habilidades socioemocionales, como la empatía y la resolución de conflictos, en mis estudiantes.
- 22 Con qué frecuencia fomento la autonomía y la responsabilidad en el proceso de aprendizaje de mis estudiantes.
- 23 Con qué frecuencia demuestra dominios sobre los contenidos curriculares y de las metodologías de enseñanza.
- 24 Con qué frecuencia practico la reflexión continua sobre su práctica docente.

Muchas gracias por su apoyo

Ficha técnica cuestionario 2

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Desempeño docente
Autor	Lic. Reyna Kathleen Velásquez Mauricio
Año	2024
Aplicación	Individual
Población	Docentes de las II.EE de la REI 18
Lugar	Lurigancho – Chosica
Objetivo	Determinar la relación que tiene la gestión del conocimiento y el desempeño docente en los docentes de las II.EE de una REI de la UGEL 06 de Vitarte – 2024
Significación	Está referido a evaluar la gestión del conocimiento en los docentes.
Número de ítems	24
Dimensiones	3 dimensiones, siendo: Dimensión Político: 8 ítems Dimensión Cultural: 8 ítems Dimensión Pedagógica: 8 ítems
Escala	Ordinal, siendo: 1 Nunca, 2 Casi nunca; 3 A veces; 4 Casi siempre y 5 Siempre
Niveles	Serán 1 Muy bajo, 2 Bajo, 3 Medio, 4 Alto y 5 Muy Alto
Confiabilidad	Alpha de Cronbach
Validez	Juicio de expertos

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación “**La gestión del conocimiento y desempeño docentes de los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024**”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario sobre gestión del conocimiento

Definición de la variable:

Mas, R. et al. (2021) Gestión del conocimiento está asociado con el proceso administrativo de crear, planear, almacenar y evaluar conocimiento con el propósito de socializarlas entre las personas e instituciones u organizaciones con intereses y necesidades afines, con el objetivo de brindar aportes y buscar soluciones a problemáticas existentes y a la innovación.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Crear conocimiento	Explorar	1. <i>Con qué frecuencia buscas nuevas fuentes de información para ampliar tu comprensión y conocimientos.</i>	1	1	1	1	
		2. <i>Con qué regularidad investigo sobre temas relevantes para mantenerme actualizado.</i>	1	1	1	1	
	Proceso	3. <i>Qué tan a menudo participas en actividades de investigación para descubrir nueva información.</i>	1	1	1	1	
		4. <i>Con qué regularidad colaboras con otros docentes para intercambiar ideas y generar nuevo conocimiento.</i>	1	1	1	1	
		5. <i>Cada cuánto utilizo la retroalimentación de mis estudiantes como una fuente importante para ajustar mi práctica docente.</i>	1	1	1	1	
	Generar	6. <i>Con qué frecuencia intercambio ideas y experiencias con colegas para enriquecer mi conocimiento pedagógico.</i>	1	1	1	1	
		7. <i>Cada cuánto incorporo las Tics en mis clases para mejorar la experiencia de aprendizajes de mis estudiantes.</i>	1	1	1	1	
		8. <i>Con qué frecuencia aplico teorías pedagógicas en la elaboración e implementación de mis estrategias de enseñanza.</i>	1	1	1	1	
Almacenamiento y transferencia	Almacenar	9. <i>Con qué regularidad guardo recursos educativos digitales, como presentaciones o documentos, para usarlos en futuras clases.</i>	1	1	1	1	

del conocimiento		10. Con qué frecuencia documento mis experiencias y lecciones aprendidas durante la enseñanza para poder reflexionar sobre ellas más adelante.	1	1	1	1	
		11. Con qué frecuencia mantengo una biblioteca personal de libros, artículos y recursos relacionados con mi área pedagógica.	1	1	1	1	
	Compartir	12. Cada cuánto comparto materiales y recursos didácticos con mis colegas para colaborar en la mejora continua de la enseñanza.	1	1	1	1	
		13. Con qué frecuencia participo en reuniones o grupos de trabajo donde se comparte buenas prácticas y experiencias docentes.	1	1	1	1	
		14. Cada cuánto utilizo plataformas en línea para organizar y compartir recursos educativos con otros docentes.	1	1	1	1	
	Intercambiar	15. Con qué frecuencia colaboro en mi instituciones educativas y organizaciones para intercambiar conocimientos y recursos sobre prácticas pedagógica innovadoras.	1	1	1	1	
16. Cada cuánto fomento la creación de comunidades de practica dentro de mi entorno educativo para facilitar el intercambio de conocimientos y experiencias entre colegas.		1	1	1	1		
Aplicación y uso del conocimiento	Incorporar	17. Con qué frecuencia implemento estrategias de enseñanza innovadoras basadas en la investigación educativa.	1	1	1	1	
		18. Con qué frecuencia reflexiono sobre mis propias practicas docentes para identificar áreas de mejora.	1	1	1	1	
		19. Con qué frecuencia utilizo diferentes enfoques de evaluación para medir el progreso de mis estudiantes y adecuar mi enseñanza en consecuencia.	1	1	1	1	

Exteriorizar	20. Con qué regularidad aplicas el conocimiento recién adquirido.	1	1	1	1
	21. Cada cuánto promuevo el pensamiento crítico y la resolución de problemas en mis actividades.	1	1	1	1
	22. Con qué regularidad buscas oportunidades para aplicar y poner a prueba tus conocimientos en situaciones prácticas.	1	1	1	1
	23. Con qué regularidad aplicas el conocimiento adquirido en la resolución de problemas.	1	1	1	1
	24. Con qué frecuencia te esfuerzas por compartir tus propios descubrimientos y aprendizajes con otros para enriquecer el conocimiento colectivo.	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre gestión del conocimiento
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la forma de cómo se aprecia la Gestión del Conocimiento en la REI.
Nombres y apellidos del experto	PATI MARIELA AMANCIO ESCALANTE
Documento de identidad (DNI)	16169608
Años de experiencia en el área	25 AÑOS
Máximo grado académico	MAESTRO
Nacionalidad	PERUANA
Institución	145 VIRGEN INMACULADA CONCEPCIÓN
Cargo	DIRECTORA
Número telefónico	992240109
Firma	
Fecha	19 DE MAYO DEL 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación "**La gestión del conocimiento y desempeño docentes en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024**". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario sobre gestión del conocimiento
Definición de la variable:


Mas, R. et al. (2021) Gestión del conocimiento está asociado con el proceso administrativo de crear, planear, almacenar y evaluar conocimiento con el propósito de socializarlas entre las personas e instituciones u organizaciones con intereses y necesidades afines, con el objetivo de brindar aportes y buscar soluciones a problemáticas existentes y a la innovación.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Crear conocimiento	Explorar	1. <i>Con qué frecuencia buscas nuevas fuentes de información para ampliar tu comprensión y conocimientos.</i>	1	1	1	1	
		2. <i>Con qué regularidad investigo sobre temas relevantes para mantenerme actualizado.</i>	1	1	1	1	
	Proceso	3. <i>Qué tan a menudo participas en actividades de investigación para descubrir nueva información.</i>	1	1	1	1	
		4. <i>Con qué regularidad colaboras con otros docentes para intercambiar ideas y generar nuevo conocimiento.</i>	1	1	1	1	
		5. <i>Cada cuánto utilizo la retroalimentación de mis estudiantes como una fuente importante para ajustar mi práctica docente.</i>	1	1	1	1	
	Generar	6. <i>Con qué frecuencia intercambio ideas y experiencias con colegas para enriquecer mi conocimiento pedagógico.</i>	1	1	1	1	
		7. <i>Cada cuánto incorporo las Tics en mis clases para mejorar la experiencia de aprendizajes de mis estudiantes.</i>	1	1	1	1	
		8. <i>Con qué frecuencia aplico teorías pedagógicas en la elaboración e implementación de mis estrategias de enseñanza.</i>	1	1	1	1	
	Almacenamiento y transferencia	Almacenar	9. <i>Con qué regularidad guardo recursos educativos digitales, como presentaciones o documentos, para usarlos en futuras clases.</i>	1	1	1	1

del conocimiento		10. Con qué frecuencia documento mis experiencias y lecciones aprendidas durante la enseñanza para poder reflexionar sobre ellas más adelante.	1	1	1	1	
		11. Con qué frecuencia mantengo una biblioteca personal de libros, artículos y recursos relacionados con mi área pedagógica.	1	1	1	1	
	Compartir	12. Cada cuánto comparto materiales y recursos didácticos con mis colegas para colaborar en la mejora continua de la enseñanza.	1	1	1	1	
		13. Con qué frecuencia participo en reuniones o grupos de trabajo donde se comparte buenas prácticas y experiencias docentes.	1	1	1	1	
		14. Cada cuánto utilizo plataformas en línea para organizar y compartir recursos educativos con otros docentes.	1	1	1	1	
	Intercambiar	15. Con qué frecuencia colaboro en mi instituciones educativas y organizaciones para intercambiar conocimientos y recursos sobre prácticas pedagógica innovadoras.	1	1	1	1	
16. Cada cuánto fomento la creación de comunidades de practica dentro de mi entorno educativo para facilitar el intercambio de conocimientos y experiencias entre colegas.		1	1	1	1		
Aplicación y uso del conocimiento	Incorporar	17. Con qué frecuencia implemento estrategias de enseñanza innovadoras basadas en la investigación educativa.	1	1	1	1	
		18. Con qué frecuencia reflexiono sobre mis propias practicas docentes para identificar áreas de mejora.	1	1	1	1	
		19. Con qué frecuencia utilizo diferentes enfoques de evaluación para medir el progreso de mis estudiantes y adecuar mi enseñanza en consecuencia.	1	1	1	1	

Exteriorizar	20. Con qué regularidad aplicas el conocimiento recién adquirido.	1	1	1	1	
	21. Cada cuánto promuevo el pensamiento crítico y la resolución de problemas en mis actividades.	1	1	1	1	
	22. Con qué regularidad buscas oportunidades para aplicar y poner a prueba tus conocimientos en situaciones prácticas.	1	1	1	1	
	23. Con qué regularidad aplico el conocimiento adquirido en la resolución de problemas.	1	1	1	1	
	24. Con qué frecuencia te esfuerzas por compartir tus propios descubrimientos y aprendizajes con otros para enriquecer el conocimiento colectivo.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre gestión del conocimiento
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la forma de cómo se aprecia la Gestión del Conocimiento en la REI.
Nombres y apellidos del experto	Denisse Angela Quispe Quispe
Documento de identidad (DNI)	43323394
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo grado académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E.I N° 147 Luis Enrique VII
Cargo	Docente de aula
Número telefónico	936666865
Firma	
Fecha	19 de mayo de 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación “**La gestión del conocimiento y desempeño docentes en los docentes de la II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024**”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario sobre gestión del conocimiento
Definición de la variable:

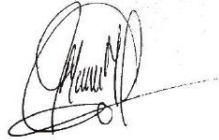
Mas, R. et al. (2021) Gestión del conocimiento está asociado con el proceso administrativo de crear, planear, almacenar y evaluar conocimiento con el propósito de socializarlas entre las personas e instituciones u organizaciones con intereses y necesidades afines, con el objetivo de brindar aportes y buscar soluciones a problemáticas existentes y a la innovación.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Crear conocimiento	Explorar	1. <i>Con qué frecuencia buscas nuevas fuentes de información para ampliar tu comprensión y conocimientos.</i>	1	1	1	1	
		2. <i>Con qué regularidad investigo sobre temas relevantes para mantenerme actualizado.</i>	1	1	1	1	
	Proceso	3. <i>Qué tan a menudo participas en actividades de investigación para descubrir nueva información.</i>	1	1	1	1	
		4. <i>Con qué regularidad colaboras con otros docentes para intercambiar ideas y generar nuevo conocimiento.</i>	1	1	1	1	
		5. <i>Cada cuánto utilizo la retroalimentación de mis estudiantes como una fuente importante para ajustar mi práctica docente.</i>	1	1	1	1	
	Generar	6. <i>Con qué frecuencia intercambio ideas y experiencias con colegas para enriquecer mi conocimiento pedagógico.</i>	1	1	1	1	
		7. <i>Cada cuánto incorporo las Tics en mis clases para mejorar la experiencia de aprendizajes de mis estudiantes.</i>	1	1	1	1	
		8. <i>Con qué frecuencia aplico teorías pedagógicas en la elaboración e implementación de mis estrategias de enseñanza.</i>	1	1	1	1	
	Almacenamiento y transferencia	Almacenar	9. <i>Con qué regularidad guardo recursos educativos digitales, como presentaciones o documentos, para usarlos en futuras clases.</i>	1	1	1	1

del conocimiento		10. Con qué frecuencia documento mis experiencias y lecciones aprendidas durante la enseñanza para poder reflexionar sobre ellas más adelante.	1	1	1	1	
		11. Con qué frecuencia mantengo una biblioteca personal de libros, artículos y recursos relacionados con mi área pedagógica.	1	1	1	1	
	Compartir	12. Cada cuánto comparto materiales y recursos didácticos con mis colegas para colaborar en la mejora continua de la enseñanza.	1	1	1	1	
		13. Con qué frecuencia participo en reuniones o grupos de trabajo donde se comparte buenas prácticas y experiencias docentes.	1	1	1	1	
		14. Cada cuánto utilizo plataformas en línea para organizar y compartir recursos educativos con otros docentes.	1	1	1	1	
	Intercambiar	15. Con qué frecuencia colaboro en mi instituciones educativas y organizaciones para intercambiar conocimientos y recursos sobre prácticas pedagógica innovadoras.	1	1	1	1	
16. Cada cuánto fomento la creación de comunidades de practica dentro de mi entorno educativo para facilitar el intercambio de conocimientos y experiencias entre colegas.		1	1	1	1		
Aplicación y uso del conocimiento	Incorporar	17. Con qué frecuencia implemento estrategias de enseñanza innovadoras basadas en la investigación educativa.	1	1	1	1	
		18. Con qué frecuencia reflexiono sobre mis propias practicas docentes para identificar áreas de mejora.	1	1	1	1	
		19. Con qué frecuencia utilizo diferentes enfoques de evaluación para medir el progreso de mis estudiantes y adecuar mi enseñanza en consecuencia.	1	1	1	1	

Exteriorizar	20. Con qué regularidad aplicas el conocimiento recién adquirido.	1	1	1	1
	21. Cada cuánto promuevo el pensamiento crítico y la resolución de problemas en mis actividades.	1	1	1	1
	22. Con qué regularidad buscas oportunidades para aplicar y poner a prueba tus conocimientos en situaciones prácticas.	1	1	1	1
	23. Con qué regularidad aplico el conocimiento adquirido en la resolución de problemas.	1	1	1	1
	24. Con qué frecuencia te esfuerzas por compartir tus propios descubrimientos y aprendizajes con otros para enriquecer el conocimiento colectivo.	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre gestión del conocimiento
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la forma de cómo se aprecia la Gestión del Conocimiento en la REI.
Nombres y apellidos del experto	Milagros del Pilar Marrero Hernández
Documento de identidad (DNI)	10355536
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo grado académico	Maestría en Psicología Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	INNOVA SCHOOLS
Cargo	COORDINADORA ACADÉMICA
Número telefónico	980993388
Firma	
Fecha	19/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación "**La gestión del conocimiento y desempeño docentes en los docentes de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024**". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario sobre desempeño docente
Definición de la variable:

Minedu (2016) Son las acciones que se pueden observar de los docentes que pueden ser descritas o evaluadas y que expresen competencias que caracterizan una buena docencia.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Política	Preparación	1. <i>Cada cuánto incorporo en mis sesiones de aprendizaje contenidos que promueven la reflexión sobre la justicia social y equidad.</i>	1	1	1	1	
		2. <i>Con qué regularidad proporciono a mis estudiantes herramientas para que puedan identificar y enfrentar situaciones de injusticia y discriminación en su entorno.</i>	1	1	1	1	
	Enseñanza	3. <i>Con qué regularidad fomento el pensamiento crítico en sus estudiantes.</i>	1	1	1	1	
		4. <i>Cada cuánto facilito espacios de diálogo y reflexión sobre la importancia de la participación ciudadana en la construcción de una sociedad más justa.</i>	1	1	1	1	
	Participación	5. <i>Cada cuánto promuevo la educación ciudadana y la participación activa de los estudiantes en la vida democrática.</i>	1	1	1	1	
		6. <i>Con qué frecuencia incentivo la participación activa de mis estudiantes en proyectos y actividades que promuevan el bienestar social y ambiental.</i>	1	1	1	1	
	Desarrollo profesional	7. <i>Con qué frecuencia desarrollo e inspiro un compromiso con la transformación social.</i>	1	1	1	1	
		8. <i>Con qué frecuencia sensibilizo los estudiantes sobre la importancia de la justicia social y la equidad.</i>	1	1	1	1	
Cultural	Preparación	9. <i>Cada cuánto adecuo los contenidos educativos y las estrategias pedagógicas de acuerdo a las necesidades y realidad de la comunidad educativa.</i>	1	1	1	1	

		10. Con qué frecuencia utilizo recursos y materiales educativos que representan diferentes perspectivas culturales y étnicas.	1	1	1	1	
	Enseñanza	11. Con qué regularidad fomento el respeto y la valoración de las diferentes manifestaciones culturales.	1	1	1	1	
		12. Cada cuánto organizo actividades que permitan a mis estudiantes explorar y comprender las tradiciones y costumbres de diferentes grupos culturales. conocimientos y recursos sobre prácticas pedagógica innovadoras.	1	1	1	1	
	Participación	13. Con qué frecuencia incentivo a mis estudiantes a la participación en proyectos que involucren temas de interculturalidad y convivencia democrática.	1	1	1	1	
		14. Con que frecuencia reconozco y valoro la diversidad cultural presente en el entorno educativo.	1	1	1	1	
	Desarrollo profesional	15. Cada cuánto analizo los desafíos y dilemas que enfrentan la comunidad educativa.	1	1	1	1	
		16. Con qué frecuencia se informa sobre su entorno local, regional, nacional en el cual se desenvuelve la comunidad educativa ayudados de los instrumentos de gestión.	1	1	1	1	
Pedagógica	Preparación	17. Cada cuánto adapta las prácticas pedagógicas para atender las necesidades de sus estudiantes.	1	1	1	1	
		18. Con que frecuencia planifico actividades de enseñanza aprendizaje, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de tus educandos, para promover aprendizajes significativos.	1	1	1	1	
	Enseñanza	19. Con que regularidad fomento el desarrollo del pensamiento crítico y la capacidad de análisis en mis estudiantes.	1	1	1	1	

		20. Con qué frecuencia aplica procesos de evaluación formativa para realizar el monitoreo y realizar retroalimentación oportuna a sus estudiantes.	1	1	1	1	
Participación		21. Cada cuánto promuevo el desarrollo de habilidades socioemocionales, como la empatía y la resolución de conflictos, en mis estudiantes.	1	1	1	1	
		22. Con qué frecuencia fomento la autonomía y la responsabilidad en el proceso de aprendizaje de mis estudiantes.	1	1	1	1	
Desarrollo profesional		23. Con qué frecuencia demuestra dominios sobre los contenidos curriculares y de las metodologías de enseñanza.	1	1	1	1	
		24. Con qué frecuencia practico la reflexión continua sobre su práctica docente.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre desempeño docente
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la forma de cómo se aprecia el desempeño docente en la REI.
Nombres y apellidos del experto	PATI MARIELA AMANCIO ESCALANTE
Documento de identidad (DNI)	16169608
Años de experiencia en el área	25 AÑOS
Máximo grado académico	MAESTRO
Nacionalidad	PERUANA
Institución	145 VIRGEN INMACULADA CONCEPCIÓN
Cargo	DIRECTORA
Número telefónico	992240109
Firma	
Fecha	19 DE MAYO DEL 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación “*La gestión del conocimiento y desempeño docentes en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024*”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario sobre desempeño docente
Definición de la variable:


Minedu (2016) Son las acciones que se pueden observar de los docentes que puedes ser descritas o evaluadas y que expresen competencias que caracterizan una buena docencia.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Política	Preparación	1. <i>Cada cuánto incorporo en mis sesiones de aprendizaje contenidos que promueven la reflexión sobre la justicia social y equidad.</i>	1	1	1	1	
		2. <i>Con que regularidad proporciono a mis estudiantes herramientas para que puedan identificar y enfrentar situaciones de injusticia y discriminación en su entorno.</i>	1	1	1	1	
	Enseñanza	3. <i>Con que regularidad fomento el pensamiento crítico en sus estudiantes.</i>	1	1	1	1	
		4. <i>Cada cuánto facilito espacios de diálogo y reflexión sobre la importancia de la participación ciudadana en la construcción de una sociedad más justa.</i>	1	1	1	1	
	Participación	5. <i>Cada cuánto promuevo la educación ciudadana y la participación activa de los estudiantes en la vida democrática.</i>	1	1	1	1	
		6. <i>Con que frecuencia incentivo la participación activa de mis estudiantes en proyectos y actividades que promuevan el bienestar social y ambiental.</i>	1	1	1	1	
	Desarrollo profesional	7. <i>Con que frecuencia desarrollo e inspiro un compromiso con la transformación social.</i>	1	1	1	1	
		8. <i>Con que frecuencia sensibilizo a los estudiantes sobre la importancia de la justicia social y la equidad.</i>	1	1	1	1	
Cultural	Preparación	9. <i>Cada cuánto adecuo los contenidos educativos y las estrategias pedagógicas de acuerdo a las necesidades y</i>	1	1	1	1	

		<i>realidad de la comunidad educativa.</i>					
		10. <i>Con qué frecuencia utilizo recursos y materiales educativos que representan diferentes perspectivas culturales y étnicas.</i>	1	1	1	1	
	Enseñanza	11. <i>Con que regularidad fomento el respeto y la valoración de las diferentes manifestaciones culturales.</i>	1	1	1	1	
		12. <i>Cada cuánto organizo actividades que permitan a mis estudiantes explorar y comprender las tradiciones y costumbres de diferentes grupos culturales. conocimientos y recursos sobre prácticas pedagógica innovadoras.</i>	1	1	1	1	
	Participación	13. <i>Con qué frecuencia incentivo a mis estudiantes a la participación en proyectos que involucren temas de interculturalidad y convivencia democrática.</i>	1	1	1	1	
		14. <i>Con que frecuencia reconozco y valoro la diversidad cultural presente en el entorno educativo.</i>	1	1	1	1	
	Desarrollo profesional	15. <i>Cada cuánto analizo los desafíos y dilemas que enfrentan la comunidad educativa.</i>	1	1	1	1	
		16. <i>Con qué frecuencia me informo sobre su entorno local, regional, nacional en el cual se desenvuelve la comunidad educativa ayudados de los instrumentos de gestión.</i>	1	1	1	1	
Pedagógica	Preparación	17. <i>Cada cuánto adapta las practicas pedagógicas para atender las necesidades de sus estudiantes.</i>	1	1	1	1	
		18. <i>Con que frecuencia planifico actividades de enseñanza aprendizaje, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de tus educandos, para promover aprendizajes significativos.</i>	1	1	1	1	
	Enseñanza	19. <i>Con que regularidad fomento el desarrollo del pensamiento</i>	1	1	1	1	

		<i>crítico y la capacidad de análisis en mis estudiantes.</i>					
		20. <i>Con qué frecuencia aplico procesos de evaluación formativa para realizar el monitoreo y realizar retroalimentación oportuna a sus estudiantes.</i>	1	1	1	1	
	Participación	21. <i>Cada cuánto promuevo el desarrollo de habilidades socioemocionales, como la empatía y la resolución de conflictos, en mis estudiantes.</i>	1	1	1	1	
		22. <i>Con qué frecuencia fomento la autonomía y la responsabilidad en el proceso de aprendizaje de mis estudiantes.</i>	1	1	1	1	
	Desarrollo profesional	23. <i>Con qué frecuencia demuestra dominios sobre los contenidos curriculares y de las metodologías de enseñanza.</i>	1	1	1	1	
		24. <i>Con qué frecuencia practico la reflexión continua sobre su práctica docente.</i>	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre desempeño docente
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la forma de cómo se aprecia el desempeño docente en la REI.
Nombres y apellidos del experto	Denisse Angela Quispe Quispe
Documento de identidad (DNI)	43323394
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo grado académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E.I N° 147 Luis Enrique VII
Cargo	Docente de aula
Número telefónico	936666865
Firma	
Fecha	19 de mayo de 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación “**La gestión del conocimiento y desempeño docentes en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024**”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario sobre desempeño docente
Definición de la variable:

Minedu (2016) Son las acciones que se pueden observar de los docentes que puedes ser descritas o evaluadas y que expresen competencias que caracterizan una buena docencia.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Política	Preparación	1. <i>Cada cuánto incorporo en mis sesiones de aprendizaje contenidos que promueven la reflexión sobre la justicia social y equidad.</i>	1	1	1	1	
		2. <i>Con que regularidad proporciono a mis estudiantes herramientas para que puedan identificar y enfrentar situaciones de injusticia y discriminación en su entorno.</i>	1	1	1	1	
	Enseñanza	3. <i>Con que regularidad fomento el pensamiento crítico en sus estudiantes.</i>	1	1	1	1	
		4. <i>Cada cuánto facilito espacios de dialogo y reflexión sobre la importancia de la participación ciudadana en la construcción de una sociedad más justa.</i>	1	1	1	1	
	Participación	5. <i>Cada cuánto promuevo la educación ciudadana y la participación activa de los estudiantes en la vida democrática.</i>	1	1	1	1	
		6. <i>Con que frecuencia incentivo la participación activa de mis estudiantes en proyectos y actividades que promuevan el bienestar social y ambiental.</i>	1	1	1	1	
	Desarrollo profesional	7. <i>Con que frecuencia desarrollo e inspiro un compromiso con la transformación social.</i>	1	1	1	1	
		8. <i>Con que frecuencia sensibilizo a los estudiantes sobre la importancia de la justicia social y la equidad.</i>	1	1	1	1	
Cultural	Preparación	9. <i>Cada cuánto adecuo los contenidos educativos y las estrategias pedagógicas de acuerdo a las necesidades y</i>	1	1	1	1	

		<i>realidad de la comunidad educativa.</i>					
		<i>10. Con qué frecuencia utilizo recursos y materiales educativos que representan diferentes perspectivas culturales y étnicas.</i>	1	1	1	1	
	Enseñanza	<i>11. Con que regularidad fomento el respeto y la valoración de las diferentes manifestaciones culturales.</i>	1	1	1	1	
		<i>12. Cada cuánto organizo actividades que permitan a mis estudiantes explorar y comprender las tradiciones y costumbres de diferentes grupos culturales. conocimientos y recursos sobre prácticas pedagógica innovadoras.</i>	1	1	1	1	
	Participación	<i>13. Con qué frecuencia incentivo a mis estudiantes a la participación en proyectos que involucren temas de interculturalidad y convivencia democrática.</i>	1	1	1	1	
		<i>14. Con que frecuencia reconozco y valoro la diversidad cultural presente en el entorno educativo.</i>	1	1	1	1	
	Desarrollo profesional	<i>15. Cada cuánto analizo los desafíos y dilemas que enfrentan la comunidad educativa.</i>	1	1	1	1	
		<i>16. Con qué frecuencia me informo sobre su entorno local, regional, nacional en el cual se desenvuelve la comunidad educativa ayudados de los instrumentos de gestión.</i>	1	1	1	1	
Pedagógica	Preparación	<i>17. Cada cuánto adapta las prácticas pedagógicas para atender las necesidades de sus estudiantes.</i>	1	1	1	1	
		<i>18. Con que frecuencia planifico actividades de enseñanza aprendizaje, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de tus educandos, para promover aprendizajes significativos.</i>	1	1	1	1	
	Enseñanza	<i>19. Con que regularidad fomento el desarrollo del pensamiento</i>	1	1	1	1	


		<i>crítico y la capacidad de análisis en mis estudiantes.</i>					
		20. <i>Con qué frecuencia aplico procesos de evaluación formativa para realizar el monitoreo y realizar retroalimentación oportuna a sus estudiantes.</i>	1	1	1	1	
	Participación	21. <i>Cada cuánto promuevo el desarrollo de habilidades socioemocionales, como la empatía y la resolución de conflictos, en mis estudiantes.</i>	1	1	1	1	
		22. <i>Con qué frecuencia fomento la autonomía y la responsabilidad en el proceso de aprendizaje de mis estudiantes.</i>	1	1	1	1	
	Desarrollo profesional	23. <i>Con qué frecuencia demuestra dominios sobre los contenidos curriculares y de las metodologías de enseñanza.</i>	1	1	1	1	
		24. <i>Con qué frecuencia practico la reflexión continua sobre su práctica docente.</i>	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre desempeño docente
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la forma de cómo se aprecia el desempeño docente en la REI.
Nombres y apellidos del experto	Milagros del Pilar Marrero Hernández
Documento de identidad (DNI)	10355536
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo grado académico	Maestría en Psicología Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	INNOVA SCHOOLS
Cargo	COORDINADORA ACADÉMICA
Número telefónico	980993388
Firma	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	
Fecha	19/05/2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Asimismo, se analizó la confiabilidad del instrumento por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, puesto que de acuerdo con Hernández et al. (2014) para administrar un instrumento administrado se debe tener evidencia de la validez como calcularse la confiabilidad.

Tabla 11

Confiabilidad del cuestionario GC

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	24

Se evidencia que el resultado de confiabilidad para el cuestionario de Gestión del conocimiento fue de 0,838, presentando una excelente confiabilidad, puesto que el estadístico es cercano a 1.

Tabla 12

Confiabilidad del cuestionario DD

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	24

Se evidencia que el resultado de confiabilidad para el cuestionario de Desempeño docente es de 0,884, presentando una excelente confiabilidad, puesto que el estadístico es cercano a 1.

Anexo 5: Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: La gestión del conocimiento y desempeño docente en los docentes de las IIEE de una REI de la UGEL 06 - 2024.

Investigador: Velásquez Mauricio, Reyna Kathleen

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La gestión del conocimiento y desempeño docente en los docentes de las II.EE de una REI de la UGEL 06 – Vitarte - 2024” cuyo objetivo es, Establecer la relación que tiene la Gestión del Conocimiento y el Desempeño docente en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudios Maestría, de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la REI 18 de la UGEL 06 – Vitarte.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Esta investigación se realiza dado que en los últimos años y más aún con la llegada de la pandemia se ha vivido el avance acelerado y significativo del conocimiento; por otro lado, a nivel internacional y nacional se ha venido buscando algunas reformas para una educación de calidad y mejoras en los aprendizajes de los estudiantes de los diferentes niveles de educación. Es por ello, que conociendo la importancia que tiene el desempeño docente en el logro de los aprendizajes de los estudiantes, se ve por conveniente realizar el presente trabajo de investigación para lograr conocer la relación que existe entre la Gestión del conocimiento y el desempeño docentes en los docentes.

Procedimiento:

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en su respectivo salón de clases. Las respuestas al cuestionario 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):

Estimado estudiante, le indicamos 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. Garantizaremos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a): Reyna Kathleen Velásquez Mauricio, email: rkvelasquezv@ucv.edu.pe y asesor: Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde, jcardenasva@ucv.edu.pe

Consentimiento

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

Nombres y apellidos :
Firma :
Fecha y hora :

Anexo 6: Reporte de similitud en software Turnitin

Resumen de coincidencias

14 %

Se están viendo Fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	4 %
2	Entregado a Universida...	3 %
3	hdl.handle.net	3 %
4	repositorio.une.edu.pe	1 %
5	repositorio.autonoma.e...	<1 %
6	Entregado a Universida...	<1 %
7	repositorio.uwiener.edu...	<1 %
8	repositorio.usil.edu.pe	<1 %
9	repositorio.upla.edu.pe	<1 %
10	Entregado a Universida...	<1 %
11	repositorio.unsaac.edu...	<1 %
12	library.co	<1 %
13	www.eluniversal.com...	<1 %
14	documentos.uru.edu	<1 %
15	repositorio.uladech.ed...	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

La **Gestión del conocimiento y desempeño docente en los docentes de las II.EE de una REI – UGEL 06 Vitarte - 2024**

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

AUTORA:

Velásquez Mauricio, Reyna Kathleen (orcid.org/0009-0008-2240-0626)

ASESORES:

Dr. Cárdenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

Dra. Garro Aburto Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0002-9453-9810)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024

Anexo 7: Análisis complementario

El tamaño de la muestra fue calculado mediante la fórmula para poblaciones finitas considerando para este caso un nivel de confianza del 95% y un error del 5%, de acuerdo al siguiente detalle:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población.

Z = Valor obtenido mediante el grado de confianza. Valor de la distribución normal estandarizada. (95%)

p = Proporción de la población que tiene las características de interés. Si no es calculable se asume que es de 0.50 o 50%.

q = Proporción de la población que no tiene las características de interés que nos interesan medir. $q = 1 - p$

E = Máximo error permisible. (5 %)

Luego reemplazando se obtuvo:

Se obtuvo $n = 57$ trabajadores

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del trabajo académico

PERMISO DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN EN LAS II.EE DE LA REI 18

Chosica, 28 de mayo del 2024.

Lic. Reyna Kathleen Velásquez Mauricio

Estudiante de la UCV en el Programa de Maestría

Asunto: Autorización para la aplicación de instrumentos de investigación de tesis para optar por el grado de Magister en Administración de la Educación.

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente a nombre de la REI 18 – Chosica; asimismo, remito AUTORIZACIÓN para realizar la aplicación de los instrumentos de la investigación titulada “La gestión del conocimiento y desempeño docente en los docentes de las II.EE de una REI de la UGEL 06 -Vitarte – 2024”. Por motivo de encontrarse realizando la investigación a su cargo para obtener el grado de Magister en Administración de la Educación.

Sin otro en particular me despido de Usted.

Atentamente




Lidia F. Roque Navarro
DIRECTORA

COORDINADORA REI 18

Anexo 9: Tablas de datos

Tabla 13

Nivel educativo en EBR

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicial	32	56,1%	56,1%	56,1%
	Primaria	5	8,8%	8,8%	64,9%
	Secundaria	20	35,1%	35,1%	100,0%
	Total	57	100,0%	100,0%	

Tabla 14

Género de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	45	78,9%	78,9%	78,9%
	Masculino	12	21,1%	21,1%	100,0%
	Total	57	100,0%	100,0%	

Tabla 15

Edad de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	25 - 35	4	7,0%	7,0%	7,0%
	36 - 45	13	22,8%	22,8%	29,8%
	46 - 55	27	47,4%	47,4%	77,2%
	56 - 65	13	22,8%	22,8%	100,0%
	Total	57	100,0%	100,0%	

Tabla 16*Dimensión creación del conocimiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	10,5%	10,5%	10,5%
	Alto	40	70,2%	70,2%	80,7%
	Muy alto	11	19,3%	19,3%	100,0%
	Total	57	100,0%	100,0%	

Tabla 17*Dimensión almacenamiento y transferencias del conocimiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	9	15,8%	15,8%	15,8%
	Alto	45	78,9%	78,9%	94,7%
	Muy alto	3	5,3%	5,3%	100,0%
	Total	57	100,0%	100,0%	

Tabla 18*Dimensión aplicación y uso del conocimiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,8%	1,8%	1,8%
	Medio	2	3,5%	3,5%	5,3%
	Alto	44	77,2%	77,2%	82,5%
	Muy alto	10	17,5%	17,5%	100,0%
	Total	57	100,0%	100,0%	

Tabla 19*Variable 1 gestión del conocimiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	3	5,3%	5,3%	5,3%
	Alto	45	78,9%	78,9%	84,2%
	Muy alto	9	15,8%	15,8%	100,0%
	Total	57	100,0%	100,0%	

Tabla 20*Dimensión política*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	3	5,3%	5,3%	5,3%
	Alto	41	71,9%	71,9%	77,2%
	Muy alto	13	22,8%	22,8%	100,0%
	Total	57	100,0%	100,0%	

Tabla 21*Dimensión cultural*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	3	5,3%	5,3%	5,3%
	Alto	44	77,2%	77,2%	82,5%
	Muy alto	10	17,5%	17,5%	100,0%
	Total	57	100,0%	100,0%	

Tabla 22*Dimensión pedagógica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	2	3,5%	3,5%	3,5%
	Alto	39	68,4%	68,4%	71,9%
	Muy alto	16	28,1%	28,1%	100,0%
	Total	57	100,0%	100,0%	

Tabla 23*Variable 2 desempeño docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	1	1,8%	1,8%	1,8%
	Alto	43	75,4%	75,4%	77,2%
	Muy alto	13	22,8%	22,8%	100,0%
	Total	57	100,0%	100,0%	

Anexo 10. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
GENERAL ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Conocimiento y el Desempeño docente en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte?	GENERAL Determinar la relación entre la Gestión del Conocimiento y el Desempeño docente en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte.	GENERAL La relación que tiene la Gestión del Conocimiento es significativa en el desempeño docente en los docentes de una REI de la UGEL 06 Vitarte.	Variable 1 Gestión del conocimiento Dimensiones • Crear conocimiento	Tipo: Básica Nivel: Explicativo
ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación entre la GC y la dimensión pedagógica en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte - 2024?	ESPECÍFICOS Determinar la relación entre la Gestión del Conocimiento y la dimensión pedagógica en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte.	ESPECÍFICOS La relación que tiene la Gestión del Conocimiento es significativa en con la dimensión política en los docentes de una REI de la UGEL 06 Vitarte.	• Almacenamiento y transferencia del conocimiento • Aplicación y uso del conocimiento	Diseño No experimental, transversal y correlacional Población: 184 Docentes
¿Cuál es la relación entre la Gestión del Conocimiento y la dimensión política en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte?	Determinar la relación entre la Gestión del Conocimiento y la dimensión política en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte.	La relación que tiene la Gestión del Conocimiento es significativa en con la dimensión cultural en los docentes de una REI de la	Variable 2: Desempeño docente Dimensiones: • Política • Cultura	Muestra: 57 docentes Técnicas estadísticas de
¿Cuál es la relación entre la Gestión del Conocimiento y	Determinar la relación entre	docentes de una REI de la		

la dimensión cultural en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte?	la Gestión del Conocimiento y la dimensión cultural en los docentes de las II.EE de una REI - UGEL 06 Vitarte.	UGEL 06 Vitarte. La relación que tiene la Gestión del Conocimiento es significativa en con la dimensión pedagógica en los docentes de una REI de la UGEL 06 Vitarte.	• Pedagógica	análisis y procesamiento de datos: Estadística descriptiva e inferencial
--	--	---	--------------	--

Anexo 11: Base de datos

Variable 1: Gestión de conocimiento

V	Variable 1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO																							
D	D1 Creación del conocimiento								D2 Almacenamiento y transferencia del conocimiento								D3 Aplicación y uso del conocimiento							
I	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	5	5	3	2	4	3	4	5	4	4	5	5	5
2	5	4	3	4	5	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3
3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4
5	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	3
6	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
7	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
8	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
9	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4
12	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
13	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
14	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
15	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
20	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
22	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
24	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4

25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
27	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4
28	3	4	2	3	4	3	4	4	5	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3
29	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3
30	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
31	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
33	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
35	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
36	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5
38	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
39	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
40	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	5	5	3	3	3
41	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4
42	5	4	2	3	3	3	5	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
43	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
44	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
45	4	4	3	3	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
46	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5
48	5	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
49	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4
50	4	3	3	5	5	4	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	4	5	3	4	3	3	5	4
51	3	3	2	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2
52	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
53	2	2	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3
54	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
55	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4

33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	
35	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
36	2	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
38	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	
39	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
42	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
44	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
45	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	8	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
47	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	
48	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	
49	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
50	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	
51	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	
52	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
54	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
56	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	
57	4	4	5	5	4	4	3	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	