



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la
institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito
de Chorrillos en el año 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Marcos David Obispo Monge

ASESOR:

Dr. Migdonio Epiquién Chancahuana

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2018

Página del jurado

Dr. Cesar Humberto del castillo Talledo
Presidente

Dra. Yolanda Soria Pérez
Secretaria

Dr. Juan Méndez Vergaray
Vocal

Dedicatoria

A mi familia por siempre estar alentándome
a cumplir con todas mis metas propuestas.

Agradecimientos

Expreso mi agradecimiento a los asesores, docentes, directivos e instituciones que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo y sus docentes por apoyarme en mi desarrollo profesional

Declaración de Autoría

Yo Marcos David Obispo Monge, estudiante de la Escuela de Pos grado, Maestro en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017”, presentada, en 92 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría de conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 0001-2016 – UCV –VA. Lima 31 de marzo de 2016

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, de 14 Junio del 2017

Marcos David Obispo Monge

DNI: 09390360

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, filial Los Olivos, presento la Tesis titulada: “Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestro en Administración de la Educación.

En el primer capítulo tenemos la parte introductoria donde abordamos los antecedentes internacionales y nacionales, la fundamentación técnica y humanística en relación a la Gestión del Conocimiento y desempeño docente, la definición de términos básicos; la justificación teórica, metodológica, práctica y pedagógica, el problema general y los específicos, la hipótesis general y las específicas, el objetivos general y los específicos. En el segundo capítulo el marco metodológico donde se trabajan las variables de estudio y su operacionalización, el tipo de estudio, el diseño, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, su análisis y aspectos éticos. En el capítulo tres los resultados, y en los capítulos cuatro, cinco seis y siete; tenemos la discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias respectivamente.

Como resultado general de la investigación sobre la gestión del Conocimiento y el desempeño docente aplicado a los docentes de la Institución Educativa “San Pedro de Chorrillos”, se comprobó que guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados, es decir; un docente que gestiona adecuadamente su conocimiento pedagógico y otros saberes, obtiene un mejor desempeño dentro y fuera del aula que se manifiesta en los aprendizajes alcanzados por los estudiantes a su cargo.

Señores miembros del jurado, expreso que esta investigación sea evaluada y luego su aprobación.

El autor

Tabla de contenidos

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1. Antecedentes	14
1.1.1 Antecedentes internacionales	14
1.1.2 Antecedentes nacionales	16
1.2. Fundamentación, técnica o humanística	18
1.2.1. Gestión del conocimiento	18
1.2.2. Desempeño docente	29
1.2.3 Definición de términos básicos	40
1.3. Justificación	42
1.3.1. Teórica	42
1.3.2. Metodológica	43
1.3.3. Justificación práctica	43
1.3.4. Justificación pedagógica	43
1.4. Problema	44
1.4.1. Problema General	47
1.4.2. Problemas específicos	47
1.5. Hipótesis	47
1.5.1. Hipótesis general	47
1.5.2. Hipótesis específicos	47
1.6. Objetivos	48
1.6.1. Objetivo general	48
1.6.2. Objetivos específicos	48

II. Marco metodológico	
2.1 Variables de estudio	51
2.1.1 Concepción de la gestión del conocimiento	51
2.1.2 Desempeño docente	51
2.2.Operacionalización de las variables	51
2.3.Metodología	52
2.4. Tipo de estudio	52
2.5. Diseño	53
2.6.Población y muestra	54
2.6.1.Población	54
2.6.2.Muestra	54
2.7.Técnicase instrumentos de recolección de datos	55
2.7.1. Técnicas de recolección de datos	55
2.8.Método de análisis de datos	60
2.9.Aspectos éticos	60
III. Resultados	
3.1.Análisis descriptivo	62
3.2.Prueba de hipótesis	70
IV.Discusión	74
V.Conclusiones	78
VI.Recomendaciones	80
VII.Referencias	82
Anexos	
Anexo 1. Artículo Científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Instrumentos	
Anexo 4. Validez de los isntrumentos	
Anexo 5. Permiso de la institución donde se aplicó el estudios	
Anexo 6. Base de datos	
Anexo 7. Porcentajes de resultados	

Lista de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable gestión del conocimiento.	51
Tabla 2.	Operacionalización de la variable desempeño docente.	52
Tabla 3.	Población docente de Institución Educativa "San Pedro de Chorrillos".	55
Tabla 4.	Validez del instrumento gestión del conocimiento.	58
Tabla 5.	Validez del instrumento desempeño docente.	58
Tabla 6.	Confiabilidad cuestionario gestión del conocimiento.	59
Tabla 7.	Confiabilidad cuestionario desempeño docente.	59
Tabla 8.	Distribución de frecuencia y porcentaje de gestión del conocimiento.	62
Tabla 9.	Distribución de frecuencia y porcentaje de creación del conocimiento.	63
Tabla 10.	Distribución de frecuencia y porcentaje de Transferencia del conocimiento.	64
Tabla 11.	Distribución de frecuencia y porcentaje de aplicación del conocimiento.	65
Tabla 12.	Distribución de frecuencia y porcentaje del desempeño docente.	66
Tabla 13.	Distribución de frecuencia y porcentaje de planificación curricular.	67
Tabla 14.	Distribución de frecuencia y porcentaje de planificación curricular.	68
Tabla 15.	Distribución de frecuencia y porcentaje de medios y materiales didácticos.	69
Tabla 16.	Correlación gestión del conocimiento y desempeño docente.	70
Tabla 17.	Correlación creación del conocimiento y desempeño docente.	71
Tabla 18.	Correlación transferencia del conocimiento y desempeño docente.	72

Tabla 19. Correlación aplicación del conocimiento y desempeño docente.	73
--	----

Lista de figuras

Figura 1. Esquema del diseño de investigación.	54
Figura 2. Distribución de frecuencia y porcentaje de gestión del conocimiento.	62
Figura 3. Distribución de frecuencia y porcentaje de creación del conocimiento.	63
Figura 4. Distribución de frecuencia y porcentaje de transferencia del conocimiento.	64
Figura 5. Distribución de frecuencia y porcentaje de aplicación del conocimiento.	65
Figura 6. Distribución de frecuencia y porcentaje del desempeño docente.	66
Figura 7. Distribución de frecuencia y porcentaje de planificación curricular.	67
Figura 8. Distribución de frecuencia y porcentaje de estrategias didácticas.	68
Figura 9. Distribución de frecuencia y porcentaje de medios y materiales didácticos.	69

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, la población es de 65 docentes, el muestreo es no probabilístico, el tamaño de la muestra fue de 65 docentes, en los cuales se han empleado la variable: Gestión del conocimiento y el desempeño docente.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario gestión del conocimiento, el cual estuvo constituido por 27 preguntas en la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) y el Cuestionario de desempeño docente, el cual estuvo constituido por 28 preguntas, en la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), que brindaron información acerca del gestión del conocimiento y el desempeño docente , a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye en que existe evidencia para afirmar que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0. 730, represento una alta correlación entre las variables.

Palabras claves: Gestión del conocimiento, desempeño docente, creación del conocimiento, transferencia del conocimiento, aplicación del conocimiento

Abstract

The present research had as general objective to determine the relationship between knowledge management and teaching performance in the educational institution "San Pedro de Chorrillos" of the District of Chorrillos in 2017, the population is 65 teachers, sampling is non-probabilistic, the sample size was 65 teachers, in which the variable: Knowledge management and teaching performance has been used.

The method used in the research was hypothetic-deductive. This research used for its purpose the non-experimental design of cross-correlation level, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instruments: Questionnaire knowledge management, which was constituted by 27 questions in the scale Likert (never, almost never, sometimes, almost always, always) and the Teaching Performance Questionnaire, which consisted of 28 questions, on the Likert scale (never, almost never, sometimes, almost always, always); Which provided information about knowledge management and teaching performance, through the evaluation of its different dimensions, whose results are presented graphically and verbatim.

The research concludes that there is evidence to affirm that knowledge management is significantly related to teaching performance in the San Pedro de Chorrillos educational institution of the District of Chorrillos in 2017, with Spearman's Rho correlation coefficient of 0.730, I represent a high correlation between the variables.

Keywords: Knowledge management, teaching performance, knowledge creation, knowledge transfer, knowledge application

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Liscano (2015) *Relaciones entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente de la comunidad educativa fe y alegría, tesis de maestros*, Universidad Católica de Chile. Tiene como propósito encontrar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente de la comunidad educativa fe y alegría. La muestra de estudio es 294 cuya población es de 660 dado las características del estudio es probabilístico la técnica es estratificada, cuyo instrumento de estudio para la variable gestión del conocimiento consta de 30 ítems y tres dimensiones se empleó las escalas de siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca; en el caso de la variable desempeño docente consta de tres dimensiones y 27 a ítems, los instrumentos fueron validados por expertos, y la fiabilidad dio como resultado por encima del 0.800 altamente fiables. Concluye que se acepta la relación entre la gestión del conocimiento y desempeño docente de la comunidad educativa fe y alegría, con un p- valor de 0.000, asimismo se encuentran estrechamente relacionadas dichas variables de estudio.

Sánchez (2015) *Gestión del conocimiento y desempeño docente en la Universidad de Guadalajara*, tesis de maestría, Yucatán -México, Universidad Autónoma. El objetivo general es determinar los niveles y la correlación entre la gestión del conocimiento y desempeño docente en la Universidad de Guadalajara. Dicho estudio se encuentra enmarcado en el positivismo, la población es de 531 docentes y la muestra es de 224 la técnica de muestreo es estratificada, el diseño es no experimental por qué dichas variables se estudian al cómo se encuentra, no existe manipulación de variables, el tipo de estudio es sustantiva, asimismo es hipotética deductiva ya que dicha investigación se plantea hipótesis que posteriormente se contrastan estadísticamente según la normalidad de la investigación. Concluye que la gestión del conocimiento contribuye y potencia el desempeño del maestro en el proceso de enseñanza aprendizaje asimismo la correlación de la investigación es de 0.829 correlación alta indica que la gestión del conocimiento y desempeño de los maestros están fuertemente relacionadas, se acepta la hipótesis del investigador con un p -valor de 0. 000.

Fernández (2014) *Gestión del conocimiento y de formación pedagógica de los profesores de educación*, tesis de maestros, Caracas Venezuela, Universidad de Carabobo, tiene como propósito indagar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la formación pedagógica de los docentes. La investigación toma un enfoque cuantitativo y una postura positivista desde ese punto de vista de la investigación es hipotética dado el caso que se plantean hipótesis, el estudio es básico, es no experimental, correlacionar, dado que se tiene dos variables que lo que se trata es de correlacionar dichas variables la gestión del conocimiento y la formación pedagógica de los maestros, la población de dicha investigación es de 330 docentes de la muestra es de 178 para dicha muestra se consideró una fórmula estadística, la técnica de muestreo es aleatorio simple. Concluye que dichas variables de investigación están relacionadas con p- valor de 0. 841 esto indica que la gestión del conocimiento y la formación pedagógica de maestros alcanzan una correlación alta, asimismo se acepta la hipótesis con 0.000 altamente significativa.

López (2014) *Formación pedagógica y su relación con desempeño docente de educación básica de la etapa I y II*, tesis de maestría, Venezuela, Universidad Rafael Urdaneta. El objetivo principal de es determinar la relación entre formación pedagógica y desempeño docente de la educación básica la etapa I y II. El tipo es descriptivo transaccional, el diseño de no experimental correlacionadas, tiene 42 preguntas en las dos variables de estudio, asimismo dos dimensiones en la variable formación pedagógica y seis indicadores. En lo que corresponde a la variable desempeño docente esta contiene tres dimensiones y nueve indicadores, asimismo la confiabilidad de la prueba piloto arrojó 0. 782 vale decir que es fiable y así mismo la validación de juicio de expertos fue corregida. Conclusión existe razones suficientes para aceptar dicha hipótesis entre la formación pedagógica y desempeño docente de educación básica con 0. 000 y una correlación de variables de 0.748.

Gómez (2013) *Acreditación y desempeño docente de la facultad de educación de la Universidad politécnica*, tesis de maestros Universidad politécnica de Madrid. Tiene como objetivo principal buscar la relación entre la acreditación y el desempeño docente de la facultad de educación de la Universidad politécnica. El método de estudio es hipotético, el nivel de la investigación es correlacionadas,

el estudio es transversal o transaccional, la población es de 1800 docentes y la muestra es de 317 docentes dicho estudio se empleó una muestra probabilística y una técnica de muestreo sistemática, por ello la acreditación y la variable desempeño profesional del docente garantiza una calidad dentro del sistema educativo. Concluye que la variable acreditación y su relación con el desempeño docente de la facultad de educación de la Universidad politécnica hay suficientes razones para aceptar la hipótesis alterna con una significancia de 0. 000 y así mismo la correlación alta de las variables estudiadas.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Sebastián (2015) *Gestión del conocimiento y competencia profesional de los docentes de ingeniería, tesis de maestro*, Universidad César Vallejo, San Juan de Lurigancho, cuyo propósito general es determinar el grado de relación entre la gestión del conocimiento y las competencias profesionales docentes. La población de estudio es de 170 docentes dicha muestra fue no probabilística, en el estudio se empleó dos variables uno la gestión del conocimiento y la variable dos competencia profesional, el método utilizado en el estudio fue hipotético deductivo se empleó para su propósito un diseño transversal no experimental como alcance correlacionar para recoger los datos se aplicaron dos instrumentos uno para la gestión del conocimiento consta de tres dimensiones creación del conocimiento, transferencia del conocimiento, aplicación del conocimiento asimismo tiene tres indicadores con sus respectivas preguntas y el otro instrumento para recoger los datos de la competencia profesional, el cuestionario de la variable uno consta de tres dimensiones formación confesional, manejo del conocimiento la interacción social consta de 12 indicadores y con 35 preguntas. Concluye que la gestión del conocimiento contribuye a los docentes a ser competitivos frente a una sociedad donde el conocimiento es lo que prima, se obtuvo un $p < 0.000$, por lo que se acepta la hipótesis, y una correlación alta de las variables tratadas.

Rojas (2014) *Gestión del conocimiento y desarrollo institucional según los maestros de la RED N° 2 de San Juan de Miraflores*, tesis de maestro, los Olivos Perú, Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo principal, determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y desarrollo institucional

según los maestros de la RED N° 2 de San Juan de Miraflores. Dicha población es de 759 maestros, la muestra es probabilística estratificada 259 profesores en las que se usaron dos variables gestión del conocimiento y desarrollo institucional. El método es hipotético deductivo. El estudio es de diseño no experimental, de corte transversal nivel correlacionar, los datos fueron recogidos en un periodo específico, se aplicaron dos cuestionarios gestión del conocimiento con 30 preguntas que publican y la variable desarrollo institucional con 32 preguntas tipo es canalizar. Concluye que la gestión del conocimiento se encuentra estrechamente relacionada con el desarrollo institucional según los maestros de las instituciones estudiadas siendo la correlación y de 0.728 según de Spearman representando una alta correlación de variables

Correa (2013) *Gestión del conocimiento y desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL N° 4*, tesis de magíster, Lima Perú, Universidad Federico Villarreal, el propósito de la investigación es buscar la correlación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente. La metodología de la investigación es sustantiva, la población es de 265 y la muestra es censal, la investigación tiene una postura positivista en el estudio se plantearon hipótesis y luego contrastarlas estadísticamente por ello se denomina hipotético deductivo, asimismo el diseño es correlacional, para medir las variables de estudio se emplearon instrumentos tipo escala Likert, los instrumentos fueron validados, y analizados por el alfa de Cronbach. Concluye que existe una correlación alta entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente con un 0.852 la correlación es alta, la significancia es de 0.000 por lo tanto se acepta la hipótesis del investigador.

Lázaro (2013) *Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa República de Cuba*, tesis doctoral, Universidad alas Peruanas, Lima Perú. El propósito es determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa República de Cuba. El tipo de estudio es básico, la muestra es de 206 docentes y la población de 440 docentes se empleó la técnica aleatoria simple, es no experimental, transversal, el alcance de estudio es correlacional, los instrumentos empleados fueron con opciones múltiples, el nivel de la investigación es

correlacional, los instrumentos empleados son politómicos, las variables son cualitativas dado el caso que mide la percepción de los docentes frente a las variables estudiadas. Concluye que la cultura organizacional se encuentra relacionada con el desempeño docente con una correlación de 0.894 correlación alta según los expertos y se acepta la hipótesis con un p- valor de 0. 000.

Flores (2010) *Estilos de liderazgo y su relación con desempeño docente según los docentes de la UGEL N° 06 Vitarte*, tesis de maestro, Lima Perú, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, cuyo propósito es encontrar la relación entre estilos de liderazgo y desempeño docente según los docentes de la UGEL N° 06 Vitarte, la población está considerada por 280 docentes y una muestra probabilística de 163 docentes la técnica de muestreo es estratificada, el tipo estudio básica, transaccional, la postura filosófica es positivista cuyo método de estudio es hipotético deductivo, el enfoque cuantitativo, las variables por su naturaleza son cualitativas, la encuesta es la técnica y el cuestionario son los instrumentos, concluye que existe una correlación alta de 0. 895, y una significancia de 0. 000 por lo tanto se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula

1.2. Fundamentación, técnica o humanística

1.2.1. Gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento son procedimientos que través de ella se adquiere, produce, almacena, y transmite, conocimientos, ideas, información y experiencias en post de mejora del cumplimiento de la calidad y el desarrollo de la institución.

Asimismo, la tesis del conocimiento es un conjunto de sistemas y procedimientos donde prima el potencial humano que son los activos intangibles de una institución, que son fundamentalmente las destrezas, habilidades, capacidades y saberes de los objetos, que tengan la capacidad de valorar los servicios y bienes y mantener un espiral de creación e innovación de conocimientos, aportando de esta manera al crecimiento de nuestro país.

Gomes, Pérez y Curbello (2005) indicaron que la gestión del conocimiento es un procedimiento metódico que emplea el discernimiento propio y común de la institución guiada a mejorar las capacidades institucionales y de la nueva generación, el único objetivo es obtener ventajas sostenibles y competitivas (p. 53)

Barceló (2001) indicó que la gestión del conocimiento es el cúmulo de procesos que permiten manejar el conocimiento como un elemento esencial para generar valor agregado y ampliar las posibilidades de crecimiento.

Asimismo, la gestión del conocimiento son acciones y procedimientos ejecutados de una manera activa y permanente del empleo diligente del conocimiento de los miembros de la institución en provecho de los sujetos, de las instituciones del país.

Asimismo, la gestión del conocimiento son acciones y procedimientos ejecutados de una manera activa y permanente del empleo diligente del conocimiento de los miembros de la institución en provecho de los sujetos, de las instituciones del país.

Fundamentos teóricos de la gestión del conocimiento

Popper (2007) “indica que el avance de la tecnología y la ciencia no se puede cuestionar, es más se fundamenta en las bases teóricas positivistas irracionales del conocimiento sistémico no gnoseológico” (p. 16) de tal manera que la ciencia se encuentra en constante indagación, procesando información moderna y ampliando en el conocimiento humano.

Nonaka y Takeuchi (1999) la gestión del conocimiento es la habilidad y competencia que tienen las organizaciones para crear nuevos conocimientos, diseminarlas entre los sujetos de la institución y materializarlos en servicios y bienes, ello implica que las empresas y/o instituciones debes ser espacios donde las personas tengan la capacidad de crear y transferir conocimientos.

Por ello la variable gestión del conocimiento considera tres dimensiones de la dimensión creación del conocimiento se emplea los siguientes indicadores de

exteriorización, exploración y composición del conocimiento cuyas preguntas son nueve, en segunda dimensión se empleó transferencia de la información cuyos ítems son nueve y en tercer lugar la dimensión aplicar el conocimiento, se empleó indicadores interiorización del conocimiento y conocimiento explícito, nueve ítems

Esta concepción del conocimiento es recogida por Nonaka y Takeuchi (2009) quienes introducen el conocimiento organizacional (p. 6), que es la concepción japonesa del conocimiento, para quienes:

Asimismo, el conocimiento es principalmente “tácito” (algo muy evidente y difícil de expresar). Este tipo de conocimiento es muy personal y no es fácil de plantear a través del lenguaje formal, por lo que resulta difícil transmitirlo y compartirlo con otros. La intuición, las ideas y las corazonadas subjetivas son parte de él. Además, este tipo de conocimiento tiene sus raíces en lo más profundo de las acciones y la experiencia individual, así como en todos los ideales, valores y emociones de cada persona (p. 7).

Méndez (2014) en la realidad actual del potencial humano impera en las instituciones, ya que es el único potencial capaz disponible de tener la capacidad de presuponer o inferir. Mejores y mayores sistemas de información y banco de datos asimismo formas nuevas que sean los estudios del ámbito de la inteligencia artificial hasta el momento no existe ordenadores que tengan la capacidad de pensar cómo los seres humanos que tengan sensibilidad y que tengan la capacidad de tomar decisiones. Ello significa que son los seres humanos los únicos capaces de crear conocimiento

Consultora Ernst & Young (2004) menciona

La gestión del conocimiento se fundamenta bajo la premisa el conocimiento es la habilidad para crear vínculos más cercanos con los clientes, la habilidad para sintetizar y analizar de la mejor manera información corporativa y asimismo atribuirles a nuevos usos es la habilidad para crear conocimientos que habiliten a los empleados de cualquier local utilizar y acceder a la información para apoderarse de

nuevos mercados y asimismo tener la destreza para incrementar y comercializar servicios y productos conquistar nuevos mercados de forma eficiente y rápida que los competidores (p. 73)

Nos dan a entender desde la perspectiva empresarial que la creación del conocimiento debe estar en relación a las necesidades y gustos de los clientes para lograr mantenerse y ser competitivo en el mercado.

Lo cual es respaldado por Garvin (2009), para quien, la gestión del conocimiento obtiene y comparte bienes intelectuales, con el objetivo de conseguir resultados óptimos en términos de productividad y capacidad de innovación de las empresas. Es un proceso que engloba generar, recoger, asimilar y aprovechar el conocimiento, con vistas a generar una empresa más inteligente y competitiva.

Asimismo, la gestión del conocimiento hace alusión a una estrategia metodológica que se propone controlar y dirigir el conjunto de procedimientos productivos que emplea la información o conocimiento como factor fundamentado para alcanzar valor en las instituciones. En este contexto es elemental la atención y el tratado de los procedimientos de la transferencia del conocimiento relacionado con el ciclo de vida de los conceptos de manera de adquirir, crear, usar, distribuir, expurgar información y almacenar conocimientos

Esta clase de conocimientos son empleados en las sustituciones a fin de crear nuevos conceptos y aumentar la destreza en los empleados para que tomen decisiones acertadas que redunden en la mayor productividad. Los conocimientos de los empleados deben ser manejados y dirección a los por la gestión del conocimiento y que debe ser definida como tal.

Asimismo Frappaollo (2013) Menciona

La diferencia del conocimiento implica realizar procesos institucionales que orienta a una combinación sinérgica de las capacidades, de los datos y conocimientos de la tecnología de la

habilidad para hacer de crear una cultura innovadora de sujetos comprometidos con la gestión de conocimiento (p. 28)

Entendemos que los individuos que forman parte de una organización deber ser capaces de aportar a la misma para su crecimiento personal y corporativo, por lo tanto mutuo beneficio.

Asimismo, también se puede señalar “que la gerencia del conocimiento es el apalancamiento de la sabiduría colectiva para aumentar la capacidad de respuesta y la innovación” (Koulopoulos y Frappaollo, 2013, p. 28) por ello se consigue mantenerse competitivos en el ámbito laboral, el conocimiento no sirve para sí mismo es útil y beneficioso si se comparte.

La gerencia del conocimiento es un catalizador. Es una acción: apalancar. El conocimiento siempre es relevante para las condiciones del entorno y estimula la acción, en respuesta a estas condiciones. La información que lo precipita acciones de ninguna clase no es conocimiento.

Asimismo, el conocimiento como tal es aplicable en contextos que muchas veces se desconocen. Por ello la información se transforma en conocimiento cuando se emplea para plantear posturas innovadoras en las cuales no hay antecedentes directos. Toda información que está vinculada a un patrón o modelo que existe anteriormente, no es conocimiento.

De allí que la gestión del conocimiento es un proceso que ayuda a las organizaciones a encontrar, seleccionar, organizar, diseminar y transferir la información y la experiencia necesarias para desarrollar actividades tales como el aprendizaje dinámico, la resolución de problemas, la planeación estratégica y la toma de decisiones.

Creación de conocimientos

Nonaka y Takeuchi (2008) la creación del conocimiento se da muchas veces mediante la conversación donde se emplea conocimientos explícitos y tácito. Asimismo el conocimiento se origina mediante niveles institucionales que se inicia en el sujeto y posteriormente en el en grupo, institucional e

interinstitucional dando indicios a una espiral de conceptos que genera la innovación no solamente resultados sino también en los procedimientos que se ejecutan en cuatro formas en externalización en (explícitos en a tácito), socialización (tácito a tácito), combinación del explícitos explícito en parte, externalización de los tácito al explícitas en de los (tácito al explícito).

Socialización (tácito a tácito) Concerniente al conocimiento se transmite principalmente a través de la experiencia, tal es así que los procedimientos de socialización, se imparten vivencias mediante la observación, la práctica, la imitación a través de controversias para ejecutar patrones mentales o destrezas. Involucrarle a la aceptación de sentimientos, creencias y emociones de otros sujetos, es complicado lograr, sin el apoyo del guía por ello se requiere de sujetos en que participen activamente entre sí.

Externalización (tácito a explícito) Está asociada a la creación de conceptos. El modelo mental tácito es verbalizado en palabras y frases, y finalmente cristalizado en conceptos explícitos.

(Nonaka y Takeuchi, 2009). En esta fase los equipos reflexionan en forma colectiva, usando diferentes métodos de razonamiento: inducción, deducción y abducción, pero, sobre todo este último que emplea el lenguaje figurado de las metáforas y las analogías. A la externalización se le atribuye la clave de la creación de nuevos conocimientos, por ser el proceso en el que se forman los conceptos en forma explícita y por los métodos que exige. (p. 72)

Es decir es la etapa en la cual los individuos expresan su conocimiento y se hacen entender por los demás quienes obtienen la información para luego se convierta en conocimiento.

Internalización (Explícito a tácito)

En la presencia del conocimiento evidente no avala su asimilación e incorporar a las estructuras mentales para que un conocimiento se interne en las estructuras mentales del nuevo conocimiento tiene que relacionarse con los

conocimientos comunes previos de esa manera se da el proceso de creación, existen personas y sujetos en sí mismo generan conocimientos nuevos.

Almacenamiento y recuperación del conocimiento

Alavi y Leidner (2006) La gestión del conocimiento se fundamenta en los procesos de creación del conocimiento a través de la recuperación y almacenamiento, aplicación y transferencia, por lo cual las instituciones se aplican el procedimiento de intranet que favorece estas actividades. Ello refiere que para el desarrollo de una institución como la de un individuo es necesario crear, procesar, transferir y aplicar conocimiento.

Asimismo, buscar, clasificar y filtrar la información en la gestión del conocimiento forman herramientas encargadas de entregar la información que el solicitante requiere usando un medio electrónico, como intranet, a través del cual está efectuando una consulta.

Peluffo y Catalán (2012) La filtración (y la clasificación) permite que esta información obtenida a través de la búsqueda se seleccione bajo criterios más estrictos de descarte y llegue al usuario sistemáticamente, sin necesidad de solicitar la información cada vez que sea necesario, se incluyen meta buscadores, marcadores sociales y sistemas de filtrado de información como, por ejemplo, los sistemas de recomendación. (p. 64),

Se sintetiza en la necesidad de tener la capacidad de seleccionar y obtener el conocimiento que realmente nos va a servir para lograr el objetivo que nos hemos propuesto.

Asimismo, representar y crear información permite explicar el conocimiento tácito de diferentes formas, mediante representaciones gráficas. Se pueden ejecutar a través de herramientas de imagen de autor de audio, video y otras herramientas que facilita su entendimiento de manera drástica que son los organizadores visuales.

Lo mencionado por los teóricos recuperar y almacenar información constituye un instrumento como los supositorios y asimismo para la importación o exportación que contribuye a mantener datos y elementos, conocimiento, información. Asimismo, el sistema de recuperación, del mecanismo de entendimiento, acceso a información mecanismos de depuración y mantenimiento. Naturalmente coordina con los sistemas productores de informes, en los diferentes productos y la divulgación de nuevos conceptos (Peluffo y Catalán, 2012, p. 66).

Intercambio de conocimiento

Sin embargo, una estrategia integral de gestión del conocimiento tiene varias dimensiones y abarca todas las actividades relativas a la creación, recolección, acopio, almacenamiento, codificación, transferencia y comunicación de conocimientos.

Asimismo, impartir el conocimiento tiene una relevancia táctica para cualquier institución fundamentada en el conocimiento. Al igual que distintas instituciones, las organizaciones académicas son partícipes de acciones de acopio, estudios, almacenamiento, reunión, difusión y codificación del conocimiento.

De esta forma, la mayor parte de los docentes practica ya algunas formas de intercambio de conocimientos en su labor cotidiana, realizando el intercambio de conocimiento de manera de incorporarlo explícitamente en las políticas y procedimientos ordinarios y en la realidad de la actividad cotidiana de una institución educativa. Para colaborar con los compromisos de gestión que son parte de dinámica laboral de una Institución Educativa, los docentes deben captar el amplio acervo de conocimiento que se posee en el ámbito educativo para garantizar que se hayan aprendido, compartidos y sirvan de base las valiosas enseñanzas, y evitar que se inviertan tiempo y recursos en volver a realizar el mismo trabajo lo cual no es productivo.

Dimensiones de la gestión del conocimiento

La variable dimensión de la gestión del conocimiento son precisamente características de cómo se gesta el conocimiento en los diferentes niveles de las instituciones de la educación, de las cuales ha llevado a las instituciones de manera exitosa generando conocimiento, transfiriéndose al mismo tiempo aplicando, la variable de estudio consta de tres dimensiones: creación del conocimiento, transferencia del conocimiento, y aplicación del conocimiento.

Dimensión 1 creación del conocimiento

La dimensión creación del conocimiento indica explorar, indagar, combinación e invención del conocimiento a través del hacer. Los sujetos al interior de una institución crean conocimientos nuevos a través de vinculaciones inconscientes de ideas auténticas, también se da mediante interacciones con los demás sujetos de la institución (Nonaka y Takeuchi 2009, p. 83) lo cual implica que todos los sujetos de una institución deben ser partícipes con su aporte a través de la creación del conocimiento en la mejora de la Institución.

Por otro lado la creación del conocimiento se da mediante la conversación, enriqueciendo los conocimientos tácito y explícito. Según el modelo teórico de los teóricos, el conocimiento se genera verdaderamente cuando esta clase de conocimientos se transforma entre sí mediante los diferentes niveles institucionales, iniciando por el sujeto y ascendiendo al entorno grupal, institucional e inter institucional, creando de manera espiral allí es donde el conocimiento innova y produce y no sólo tecnologías en productos, sino en estrategias institucionales y procesos. De esta manera se tiene un constante desarrollo de la institución a través del aporte de los miembros que lo constituyen.

Dimensión 2: Transferencia del conocimiento

Se transfiere conocimientos otros sujetos al interior de una institución comparten el conocimiento y lo transfiere. Al momento de compartir el conocimiento, el sujeto incrementa y adquiere un valor agregado, asimismo produce sinergias que produce que el

conocimiento total obtenido sea mayor, cualitativamente y cuantitativa que el producto de sus conocimientos propio. (Nonaka y Takeuchi, 2009, p. 103)

Lo cual implica que es fundamental transferir el conocimiento a los demás miembros de la organización educativa para que el beneficio mutuo se dé manera exponencial.

Asimismo, compartir el conocimiento es relevante estratégicamente para cualquier institución fundamentada en el conocimiento. Muchas instituciones educativas u organizaciones, son partícipes de esta acción de acopio, dichas investigaciones dedican más tiempo a la investigación, almacenamiento, reunión, codificación y a la divulgación del conocimiento

Gran parte de los profesionales son partícipes de esta manera de intercambiar conocimientos en sus labores diarias, ejecutando el canje de conocimientos a incorporar claramente en las políticas y los medios ordinarios y ejecutando en las acciones cambiarias del centro educativo. De esta manera colaborar con la inclusión educativa, los conocimientos que exige la sociedad del conocimiento y así garantizar el aprendizaje, compartiendo las valiosas doctrinas, y esto debe convertirse en un círculo virtuoso para generar y transferir conocimiento.

Nonaka y Takeuchi (2009, p. 105) la rentabilidad que trae el intercambiar conocimientos para las instituciones es un tema de numerosos estudios en la última década. La utilidad que esto lleva puede abreviar como contribuye a explicar el conocimiento implícito y facilitar un escenario para la innovación y la reflexión dado a la solución de los futuros problemas que se presentan, asimismo el intercambio de buenas prácticas, experiencias, y el trueque de conocimientos en los distintos campos y esferas temáticas. De cierto del conocimiento está presente de diferentes formas y lo único que falta son estrategias que garantizar la objetividad de las vías importantes que ayuden de manera fácil y pertinente al conocimiento requerido. Por ello es fundamental tener espacios de tiempo donde

los docentes puedan transferir sus conocimientos empíricos o científicos para el mutuo beneficio.

En el ámbito de las situaciones educativas es motivar al diálogo amplio entre los expertos de diferentes disciplinas del conocimiento mejora del estudio de ayuda abordar con una visión sistémica las políticas de recomendaciones en el ámbito educativo. Asimismo contribuye a la mejora de la labor educativa, obviar esfuerzos, mejora los procedimientos en las actividades, divulga el conocimiento, promueve las relaciones humanas en los docentes y los asociados mediante el reconocimiento recíproco, informa de manera pertinente al inicio del proyecto que conlleva a su realización y por ende emplea menos recursos, acrecentar la probabilidad de que otras personas contribuyan de manera voluntaria con información pertinente delegar las labores o compartir, y crear un ambiente favorable que vigorice el trabajo en equipo.

Dimensión: Aplicación del conocimiento

El conocimiento es el producto meritorio para toda institución. Aplicar el conocimiento puede llevar a la generación de servicios y productos, no obstante a la fecundación de ideas que conducen a una mejor toma de acciones estratégicas.

Nonaka y Takeuchi (2009) Los cuatro modelos para generar conocimientos en cualquier institución, de lo implícito a implícito, se da cuando los sujetos imparten conocimientos a través del análisis, práctica o imitación, transformándolo es su conocimiento implícito, sin embargo ningún sujeto logra una visibilidad ordenada en su conocimiento, el sujeto mismo no puede visualizar sus empleando por la institución como tácito. (p. 106)

Reconocimiento es objetivo verdadero de lo manifiesto a lo expreso, se da cuando el sujeto combina componentes del conocimiento verdadero, mostrando o adaptando una perspectiva nueva, sin embargo esta estructura de conocimiento no incumbe el crecimiento de los fundamentos del conocimiento en la institución.

De lo supuesto a lo sobreentendido, se da cuando un sujeto tiene la capacidad de articular los cimientos del conocimiento comprendido, lo convierte en tácito y se alcanza consecuentemente un crecimiento en el cimiento del conocimiento

De lo categórico al sobreentendido, que se elabora cuando el conocimiento categórico es distribuido a lo largo y ancho de la institución, las personas comienzan a hacer uso y por lo tanto mejora y lo amplían, se esparce integrando incorporando en su propio conocimiento sobreentendido. El procedimiento final de la gestión del conocimiento es emplearlo adecuadamente, dicho de otro modo, es transformar el conocimiento en resultados valiosos para la institución. (Nonaka y Takeuchi, 2009, p. 106) ello se refiere que la importancia de la gestión del conocimiento se refiere a como se crea, se transfiere y se aplica para la mejora del individuo y de la institución del cual forma parte.

1.2.2 Desempeño docente

Definición

Desempeño se puede conceptualizar como el cumplimiento de las acciones, deberes inherentes a la docencia, es un servicio de actuar y dedicarse de manera plena y satisfactoria.

Gutiérrez (2006) indicó

Es una labor elemental del líder y de su equipo que tiene objetivos definidos y establecer un sistema de medición de desempeño docente en los centros educativos, de tal manera que se tenga presente los signos de la institución educativa, y como fundamento en ellos se puede dirigir a la acción y el pensamiento a lo largo del ciclo en los distintos procesos (p. 30).

El desempeño docente se centra en una labor basada en el estudio de manera permanente de su propia acción pedagógica, de esta manera toma conciencia de la coyuntura que se presenta lo cual lo cual se establece su autoevaluación del desempeño ejecutada por los directivos y supervisores.

Guerra (2007) mencionó el “desempeño docente es considerado como potencial humano es capaz de mejorar la productividad empleando una serie de estrategias procedimientos y métodos para deslumbrar las habilidades de los estudiantes relacionada con el desempeño de los docentes” (p. 206).

Ello refiere que el docente a través de su desempeño debe motivar a sus estudiantes a dar lo mejor de sí y se entusiasmen con lo que aprendan.

El Ministerio de Educación (2010) mencionó que el desempeño docente son acciones que se ejecutan a través de la función pedagógica laborando desde una perspectiva profesional para el desarrollo personal académica y comunitaria indicando que el desempeño docente está relacionado en las funciones del docente emplea sus capacidades personales, sus habilidades profesionales y por ende se proyecta a la comunidad local regional y nacional (p. 23),

Ello refiere que el docente a través de su adecuado desempeño será un profesional capaz resolver situaciones que se presentan en su comunidad, no será un agente pasivo sino activo.

Enfoques teóricos de desempeño docente

Graham (2004) el desempeño docente es el resultado de un aprendizaje permanente influenciado por las vivencias del medio, las condiciones personales y las propias cualidades. Por ello se denomina como el conjunto labores que ejecuta el docente, a través del desarrollo de sus actividades académicas, que se concretizan en la ejecución de sus deberes básicas y tiene como resultado lograr los objetivos que se plantea de índole formativo en el centro educativo que labora (p.68) se refiere que el desempeño docente es producto de una mejora constante de las actividades de aprendizaje y enseñanza que realiza el profesional en su labor cotidiana con su estudiantes.

Rubio (2004) afirmó

La relación que debe existir entre los estudiantes y el docente, un clima adecuado para el caso que para el aprendizaje de conceptos y conocimientos de estudiante tiene debe tener un clima armonioso para que fluya el aprendizaje y de esta manera los docentes logren el pleno desarrollo de conceptos en lo cognitivo afectivo, emocional siempre cultivando los valores y respetando a los maestros y a los mayores (p.42). Lo que implica que no se puede tener un buen desempeño docente si en primer lugar no se logra un adecuado ambiente de trabajo académico donde los estudiantes se sientan cómodos, seguros y alegres.

Valdés (2009) mencionó

La observación no debería tener mucha importancia donde se ignora muchas de sus veces aspectos de la propia enseñanza que a simple vista no se observa. Por ello se considera, la evaluación pertinente desincorporar diferentes fuentes de información sobre el desempeño de los maestros y las consecuencias sobre el estudiante (p.47) lo que refiere que para conocer el desempeño docente es necesario realizar la observación de su trabajo a través de diversos instrumentos.

Evaluación del desempeño docente

La evaluación del docente es un procedimiento sistemático con la finalidad de obtener datos fiables y válidos con el propósito de comprobar y valorar el aspecto educativo que producen los estudiantes el abanico de conocimientos y de cultura pedagógica, su inteligencia emocional, su laboriosidad, responsabilidad laboral y sus competencias pedagógicas y las relaciones armoniosas interpersonales entre la comunidad educativa; colegas, padres de familias, estudiantes, directivos representantes de la comunidad.

Particularmente en aquellos del mundo desarrollado. Esto se explica por varias razones, algunas de las cuales se relacionan directamente

con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo y el supuesto que los maestros tienen un rol decisivo en el logro de estos resultados. Sin contradecir estas razones y más bien complementándolas, se argumenta que se ha aceptado por demasiado tiempo que los profesores y profesoras sean autónomos en su gestión de aula, situación que debería empezar a cambiar, en cuanto a “rendir cuentas” respecto a la calidad de sus actividades y que la evaluación de su desempeño es una forma de asegurar que esto ocurra (Valdés, 2009, p. 2). Lo que refiere es la necesidad de monitorear el trabajo docente para tener un estándar de desempeño docente que responda a la calidad de servicio educativo que se requiere en estos tiempos.

Elementos para un buen desempeño docente

Asimismo, un excelente desempeño docente se considera varios ámbitos del compromiso que tiene con sus estudiantes para lograr los aprendizajes esperados y la vocación de maestro son elementos fundamentales que se considera en el desempeño docente (Saavedra, 2001)

Guerra (2007) Manifestó con referencia a una institución educativa, la pertenencia comprende la adhesión a la cultura institucional en la que se realiza la tarea cotidiana como profesor, llevando a la acción todos los objetivos planteados por la institución y sobre todo con éxito para la concreción de la misión y así llegar a la calidad institucional, mejorando la calidad de vida de los que interna y externamente se encuentren vinculados con la labor que se realiza.

En efecto toda instituciones necesita de un sentido de finalidad claro, que todo sus integrantes deben conocer. Necesitan a su vez experimentar una fuerte sensación de pertenencia. (p.72) ello implica que los docentes en su labor no solo es en el aula con sus estudiantes sino que también es importante su aporte a la objetivos institucionales.

Los docentes entre sus funciones intrínsecas es la de promover los valores y enseñar a sus estudiantes a través del ejemplo moldear su personalidad con comportamientos adecuados, establecer y lograr un clima institucional favorable y trabajar en equipo.

Guerra (2007) manifestó

La finalidad y pertenencia son las dos facetas de la identidad. Es decir, que cuando se habla de pertenencia, se hace referencia indirectamente a la identidad, que tanto a la labor docente como las propias raíces de una institución que marcan claramente los valores y comportamientos vigentes generados por las personas de tal cultura. Para ello es necesaria la creación de un clima institucional favorable, en tanto trabajar en equipo implica procesos complejos de aprendizaje e interacción que pueden verse en peligro si no concurren circunstancias favorables relacionadas tanto con la constitución del grupo en sí, como las técnicas e instrumentos que se utilicen (p. 79) ello refiere que un docente tiene como responsabilidad funcional garantizar el clima institucional que favorezca a todos sus miembros, es decir un profesional que sea crítico en base a la objetividad y la razón porque de lo contrario es una persona que fomenta la inadecuada convivencia.

Reconocimiento personal en la función docente

Graham (2004) El docente al ser reconocido por la comunidad se siente seguro aumenta la motivación y cada emprendimiento lo hacen mejor asimismo no sólo basta de estar motivado y detener la vocación sino brindarle mejores incentivos para mejorar la calidad de vida.

Reconocer la labor profesional del docente brindarle los beneficios para satisfacer sus necesidades vitales valorando sus capacidad que cada docente realiza una labor abnegada, la comisión internacional para la educación menciona que se debe brindar incentivos para que de esa manera el docente se encuentre motivado y realice un buen

desempeño de sus labores académicas, considerando los ascensos gratificaciones y sobre todo reconocimiento de las autoridades por el buen desempeño docente (Rubio, 2004, p.91)

Entendemos que no se puede exigir un “buen desempeño” sino se tiene consideración a las necesidades económicas y de reconocimiento social que es fundamental para la motivación del profesional en el sistema educativo.

Es un intento para mejorar el prestigio docente, y reconocer la importancia que tiene su labor en la sociedad, al mismo tiempo está ligado a incentivar las iniciativas de docentes que quieren emprender el cambio, porque se ha visto necesario y urgente distinguir como una problemática esta situación. “fundamentalmente porque no se reconoce a los docentes” debido a que las normas “actúan” como camisas de fuerza que limitan la creatividad y la capacidad de decisión.

Que la participación es un elemento primordial para encarar las reformas que sólo serán posibles si implicamos a los educandos en la necesidad de este cambio, y ello sólo es posible si la participación es el ingrediente fundamental de este proceso.

Conocimiento del docente

El docente debe tener amplio conocimiento de los conceptos que administra, asimismo emplear un lenguaje sencillo para que los alumnos entiendan con mucha facilidad, siempre manteniendo un diálogo alturado y de apertura, siempre respetar las normas, en este caso el reglamento interno y cumplir a cabalidad los parámetros establecidos por la institución educativa (Hernández, 1999) se refiere a que se debe poner en benéfico de la Institución Educativa el conocimiento adquirido por los docentes para lograr establecer un orden y desarrollo institucional.

Guerra (2007) En la actualidad necesitamos maestros apropiándose de conocimientos innovadores, con destrezas y capacidad autónoma, actualizado, competitivo y con compromiso cognitivo afectivo y con una labor social que tiene

la responsabilidad de formar personas, es un desafío que requiere de mucha capacidad como son las aptitudes y los conocimientos. Dentro de las instituciones educativas se debe deslindar y propiciar un clima institucional agradable, acogedor de esa manera favorece el proceso enseñanza aprendizaje y se corre el riesgo de tener alumnos altamente competitivos.

Casassus (2008) manifestó

El acontecimiento más relevante es precisamente un clima socio emocional que se da en el interior de las aulas, la manera cómo percibe a los alumnos en lo que se refiere al tipo y clima socio emocional tiene una influencia muy fuerte en el resultado de dichos estudiantes. (p.7).

Un buen docente es aquél que en primer lugar consigue una conexión afectiva adecuada con sus estudiantes y así logra mejores resultados de aprendizaje.

En lo que concierne al desempeño profesional del docente no hay duda alguna que posee un conjunto de capacidades y habilidades que tiene el educador como un profesional eficiente y eficaz en lo que ha sido formado en los años de estudio de pedagogía y que continuamente deben estar innovando.

Valdez (2008) ser competentes es tener la capacidad para realizar cualquier cosa que nos proponemos. Las competencias docentes son múltiples, algunos docentes comparten diversas competencias comunes, el buen desempeño de las actividades de enseñanza, la suma de todas ellas es la competencia federal en que un docente es competitivo (p. 13).

Se refiere a que los docentes deben tener un desempeño estándar pero a la vez implica que deban tener un desempeño que los diferencie de los demás.

Las competencias señaladas líneas arriba comprenden dos características. La primera es el dominio de un área de conocimiento referente a temas determinados. La segunda es la posesión de un conjunto de habilidades y/o destrezas que pueden manifestarse en diversas conductas observables. Sin duda

que estas dos características son inherentes a toda carrera profesional, también son consideradas en nuestro sistema educativo, además de las competencias actitudinales.

La diferencia que existe entre un docente y otro es la actitud, la actitud docente es la que se dispone al cambio de manera permanente; el de mantenerse actualizados, el de perfeccionarse, la innovación constante de los paradigmas, modelos, doctrinas de todo aquello que conlleva al proceso idóneo del profesional, se prepara académicamente, es agente activo en la transformación social y el progreso acelerado de la tecnología y la ciencia.

Ramos (2010) el propósito de la formación docente es desarrollar un cúmulo de actitudes, habilidades y conocimientos específicos, no es sólo una capacidad en particular, sino que los futuros profesionales de la educación tienen que tener como eje la investigación, de razonamiento de cálculo, la comunicación y la relación que tiene consigo mismo y con su entorno a través de los diferentes usos del lenguaje. Es decir ser un profesional que responda a las nuevas exigencias de un mundo post moderno y globalizado.

Dimensiones del desempeño docente

El desempeño docente contiene tres dimensiones: primera dimensión planeamiento curricular; segunda dimensión, estrategias didácticas, y tercera dimensión; medios y materiales didácticos asimismo con sus respectivos indicadores e ítems.

Dimensión 1: planificación curricular

La organización curricular es un procedimiento que se prevé en las actividades que realiza el docente en la inclusión educativa con el objetivo de vivir, e interiorizar experiencias, conocimientos y aprendizajes pertinentes para los alumnos. Guía con sus conocimientos a la elaboración y diseño del plan curricular, en la que están divididos en dos elementos

Graham (2004) El diagnóstico académico es una actividad donde los protagonistas reflexionan acerca de distintos ámbitos que componen

el contexto de la escuela. Asimismo el diagnóstico académico pretende explicar y describir situaciones académicas al momento de ejecutarse. Los estudiantes necesitan tener redes a través de grupos en esta manera interactuar donde los docentes son los tutores y donde participa toda la comunidad educativa directa o indirectamente (p.97) por consiguiente se refiere a la importancia de la reflexión permanente de los docentes para mejorar su labor docente.

Los cimientos de la educación explican el cómo enseñar, el para qué, el qué y porque aprender. Propone capacidades a lo largo de cada etapa, las cuales se alcanzan procedimientos continuos mediante el crecimiento, de habilidades, actitudes, conocimientos y valores debidamente estructurados que deben llevarse a cabo de las instituciones educativas, con el objetivo que se evidencien el conocimiento en sus estudiantes

Asimismo, las estrategias de planificación y de intervención docente para contestar de manera eficiente a las necesidades y expectativas de los estudiantes. Pero se trata de un resultado, ya que un plan que tiene objetivos de evaluación contenidos diferentes para estudiantes e incluso instituciones académicas específicas, materiales adecuados y orientaciones metodológicas.

Dimensión 2: estrategias didácticas

Sus actividades que ejecutan los profesores con una intención académica explícita y clara. En este organigrama de actividades según lo plantea el autor donde se llegará a concretizar los contenidos y los objetivos.

Graham (2004) “El método deriva del griego meta, o más allá y “hodos” que significa camino, literalmente vía o camino para llegar a los objetivos planteados y modo que significa sistemático y ordenado para llegar a resultados determinados” (p. 92), los últimos estudios realizados se orientan por el método griego que está fundamentado en la observación, experiencia y la selección de datos para luego comprobarlo a través de las hipótesis.

Graham (2004) Para llevar a cabo una labor académica se necesita de pasos de manera metódica y teniendo los objetivos claros que debería ser la única meta para llegar a ello, existen diferentes procedimientos, estrategias, y métodos cada uno con etapas diferentes y estructuras que ofrecen menos o más eficiencia (p.54) ello refiere que el docente debe conocer, sabe aplicar y evaluar los métodos, estrategias y actividades de aprendizaje que plantea en su labor pedagógica.

Las acciones académicas, se entiende como experiencias ya que entra a un juego de conceptos comunes que tiene el estudiante, ello se convierte en una estrategia poderosa de enseñanza, en las que deben estar bien diseñadas y ligadas a las herramientas de la tecnología con las que tiene así como la disponibilidad del tiempo para la realización de su labor académica.

Se denomina técnica a un conjunto de conocimientos comunes o a los procedimientos para la obtención de un producto deseado. Una técnica se emplea en cualquier contexto humano: en la educación el arte y ciencia etc.

Dimensión 3: medios y materiales didácticos

Los materiales y medios son conductos que contribuyen al aprendizaje. Asimismo los medios audiovisuales son técnicas auditivas y visuales que ayuda al proceso enseñanza aprendizaje una comprensión más rápida en la interpretación de conceptos e ideas.

Selección de medios y materiales didácticos

Graham (2004) Para que los materiales didácticos sean eficientes y alcance los aprendizajes esperados no basta con material didáctico bien diseñados ni tampoco materiales de última tecnología. Cuando se seleccione recursos académicos para emplear nuestra labor académica, en lo suficiente y los materiales cuenten con una calidad objetiva con características muy específicas sino los materiales tienen que estar en concordancia con los aspectos curriculares de nuestro ámbito académico (p. 98) se refiere a la pertinencia de los

materiales que el docente deberá emplear para lograr el aprendizaje deseado.

Por ello las estrategias didácticas que se diseñan se realizan según el empleo de material. Asimismo, las estrategias son observaciones de manera metódica de los conceptos a desarrollar, es un conjunto de acciones que se propone el aprendiz, aplicando una metodología activa asociada a uno de los recursos académicos que puede usar.

Graham (2004) mencionó

Al seleccionar los materiales se deben emplear con los alumnos siempre debe contextualizarse en el contexto del diseño con participación de la comunidad educativa, tomando en cuenta todos los aspectos y considerando los componentes características y elementos curriculares que interviene. Una revisión cuidadosa de las formas de empleo del material que ayuda a diseñar acciones en el proceso de aprendizaje la metodología didáctica de manera eficiente se logra los aprendizajes previstos de manera eficiente (p.56)

El conjunto de materiales didácticos que se emplea en los eventos académicos, los folletos elaborados por otras personas ajenas o un video de YouTube, simplemente resumen o se limita a la prestación de un tema. Muchas veces falta claridad sobre cómo emplearlos y aprovecharlos al máximo en función a los objetivos propuestos a los que se plantea.

Graham (2004) La manera como se ejecuta una actividad académica, es de mucha importancia tener claridad en los objetivos académicos que se quiere alcanzar, las cuales son distintos pasos a seguir. Todo ello se puede redactar en una guía en las cuales facilita al docente a llevar los contenidos de manera clara y los procedimientos que se van a emplear para abordar los diferentes temas tratados.

1.2.3 Definición de términos básicos

Según Bueno (2010. p. 56) la gestión del conocimiento es la “función que planifica, coordina y controla los flujos de conocimiento, que se producen en la institución educativa, en relación con las actividades y con su entorno, con la finalidad de crear unas competencias esenciales.

Creación del conocimiento, los sujetos al interior de una institución crean conocimientos nuevos a través de vinculaciones inconscientes de ideas auténticas, también se da mediante interacciones con los demás sujetos de la institución (Nonaka y Takeuchi 2009, p. 83)

Transferencia del conocimiento, al momento de compartir el conocimiento, el sujeto incrementa y adquiere un valor agregado, asimismo produce sinergias que produce que el conocimiento total obtenido sea mayor, cualitativamente y cuantitativa que el producto de sus conocimientos propio. (Nonaka y Takeuchi, 2009, p. 103)

Aplicación del conocimiento, el procedimiento final de la gestión del conocimiento es emplearlo adecuadamente, dicho de otro modo, es transformar el conocimiento en resultados valiosos para la institución. (Nonaka y Takeuchi, 2009, p. 106)

Desempeño docente, Guerra (2007) indicó “es considerado como potencial humano capaz de mejorar la productividad empleando una serie de estrategias procedimientos y métodos para deslumbrar las habilidades de los estudiantes relacionada con el desempeño de los docentes” (p. 206).

La planificación Curricular es un proceso de previsión de las acciones que el docente deberá realizar en la Institución Educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes

Según Minedu (2014 p.10) Concibe que la programación es el acto de anticipar, organizar y decidir curso variados y flexible de acción que propicien determinados aprendizajes en nuestros estudiantes, teniendo en cuenta sus

aptitudes, sus contextos y sus diferencias, la naturaleza de los aprendizajes fundamentales y sus componentes y capacidades a lograr, así como las múltiples exigencias y posibilidades que propone la pedagogía, estrategias didácticas y enfoques, en cada caso. El buen dominio por parte del docente de estos tres aspectos; estudiantes, aprendizajes y pedagogía es esencial para que su conjugación dé como resultado una planificación pertinente, bien sustentada y cuyas probabilidades de ser efectiva en el aula resulten bastantes altas.

El concepto de estrategias didácticas se involucra con la selección de actividades y prácticas pedagógicas en diferentes momentos formativos, métodos y recursos en los procesos de Enseñanza Aprendizaje. Las estrategias didácticas contemplan las estrategias de aprendizaje y las estrategias de enseñanza.

Asimismo, las estrategias didácticas son acciones planificadas por el docente con el objetivo de que el estudiante logre la construcción del aprendizaje y se alcance los objetivos planteados. Una estrategia didáctica es, en un sentido estricto, un procedimiento organizado, formalizado y orientado a la obtención de una meta claramente establecida. Su aplicación en la práctica diaria requiere del perfeccionamiento de procedimientos y de técnicas cuya elección detallada y diseño son responsabilidad del docente. Implica: Una planificación del proceso de enseñanza aprendizaje y una gama de decisiones que él o la docente debe tomar, de manera consiente y reflexiva, con relación a las técnicas y actividades que puede utilizar para alcanzar los objetivos de aprendizaje.

Las estrategias didácticas guardan estrecha relación con los métodos y técnicas de aprendizaje y con ello establecer las estrategias de aprendizaje. En el campo educativo han sido muchas las definiciones que se han propuesto para explicar este concepto

Según Schmeck (1988); Schunk (1991) las estrategias de aprendizaje son secuencias de procedimientos o planes orientados hacia la consecución de metas de aprendizaje, mientras que los procedimientos o planes orientados hacia la consecución de metas de aprendizaje, mientras que los procedimientos específicos dentro de esa secuencia se denominan tácticas de aprendizaje. En

este caso, las estrategias serían procedimientos de nivel superior que incluirían diferentes tácticas o técnicas de aprendizaje.

Los materiales didácticos, también denominados auxiliares didácticos o medios didácticos, pueden ser cualquier tipo de dispositivo diseñado y elaborado con la intención de facilitar un proceso de enseñanza y aprendizaje, es decir, facilitar la enseñanza del profesorado y el aprendizaje del alumnado.

Los materiales educativos son componentes de calidad, son elementos concretos físicos que portan mensajes educativos. El docente debe usarlos en el aprendizaje de sus estudiantes para desarrollar estrategias cognoscitivas, enriquecer la experiencia sensorial, facilitar el desarrollo, adquisición y fijación del aprendizaje; aproximando a los estudiantes a la realidad de lo que se quiere encontrar, motivar el aprendizaje significativo, estimular la imaginación y la capacidad de abstracción de los estudiantes, economizar el tiempo en explicaciones como en la percepción y elaboración de conceptos y estimular las actividades de los educandos.

1.3. Justificación

El estudio es relevante tratar de trata de gestión del conocimiento y su relación con el desempeño docente, desde luego en el mundo de la sociedad del conocimiento los docentes tienen que estar mejor equipados con habilidades y destrezas y afrontar su práctica docente con responsabilidad

1.3.1. Teórica

En el aspecto científico, el presente trabajo de investigación se identifica en la medida que se pretende establecer la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, de manera que los resultados sirvan para fortalecer a cada una de dichas instituciones, haciendo que la gestión del conocimiento se desarrolle como parte imprescindible de la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017

En este sentido, se relaciona con los aportes de la teoría que indica una permanente aplicación de la gestión del conocimiento para incrementar los buenos resultados brindando una educación de calidad.

1.3.2. Metodológica

El estudio se fundamenta bajo los paradigmas de la investigación científica el método de investigación desde los tiempos del tipo de investigación es básico se empleó la variable gestión del conocimiento para medir la variable de estudio se empleó el instrumento que consta de 27 preguntas, y para variables desempeño docente se empleó 28 preguntas los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y asimismo analizados de manera rigurosa por Alfa de Cronbach, dichos instrumentos validados y con una confiabilidad alta pueden ser tomados en por otros investigadores para ser aplicados en sus investigaciones y de esta manera ampliar el conocimiento científico, en desde luego es un aporte a la investigación científica.

1.3.3. Justificación práctica

Es de gran importancia los resultados para ver en qué estado se encuentran relacionadas las variables gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, de la teoría sistematizada de ambas variables permiten recomendar a las autoridades de la institución educativa y el mejoramiento continuo en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017. Asimismo, la investigación tiene como alcance a los docentes de la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.

1.3.4. Justificación Pedagógica

El presente proyecto de investigación se justifica pedagógicamente porque está orientado fundamentalmente a contribuir al mejoramiento de la educación en el país, a través de una buena gestión del conocimiento y el compromiso de todos los actores de la educación en el logro de los objetivos y las metas educativas, para lograr una educación de calidad.

La demostración de que las tres grandes dimensiones de la gestión del conocimiento: creación del conocimiento, transferencia del conocimiento, aplicación del conocimiento contribuirá al desempeño docente desarrollando conocimiento, que es un aspecto focal de su labor; mejorar la calidad de la gestión y por ende de la calidad de la educación en su conjunto.

Es necesario otorgar al profesorado la capacidad y el espacio para innovar y crear nuevas formas de desarrollo de la práctica docente. Pues, los docentes que logran ser parte activan de los procesos de gestión del conocimiento se convierten en líderes educativos, que en la terminología de la gestión del conocimiento se les reconocerá como capital intelectual dentro de una institución educativa, en ello radica el énfasis de esta investigación.

Precisamente, con la presente investigación se da a conocer la importancia de la gestión del conocimiento, para mejorar la forma de enseñanza que actualmente desarrollamos, ya que el conocer nuevas formas de dirigirnos a los estudiantes haciendo uso de estrategias que hemos aprendido como parte de nuestra gestión por aprender más, nos conducirá a ser mejores docentes y con mayores oportunidades de hacer que nuestros estudiantes nos comprendan.

1.4. Problema

En el contexto mundial la gestión del conocimiento es un tema de mucha importancia para las autoridades de los diferentes países del mundo. Por tal motivo, constituye uno de los temas considerados en las agendas internacionales, cuyo objetivo primordial es determinar los aspectos que se necesita potenciar en los docentes para llegar a mejorar el desempeño docente. Cada uno de los docentes debe idear como desarrollar sus conocimientos para incrementar su eficiencia en el cargo que desempeña, contribuir al desempeño docente y satisfacer las necesidades cognitivas que el mundo actual requiere.

El desempeño docente en nuestro país y hacer propuestas al respecto, implica haber tomado conciencia que en países desarrollados es una de las estrategias para el mejoramiento de la calidad educativa y lo es también ya en

buena parte de los países en vía de desarrollo. Por ello consideramos muy importante la evaluación de desempeño docente para el Perú.

Minedu (2012), “La Evaluación de los Docentes en servicio tiene como finalidad la apreciación justa de su grado de preparación y de sus méritos y deméritos, así como de las aptitudes demostradas en el ejercicio de la actividad magisterial” (p.12).

En este sentido, para comprender a cabalidad y desarrollar con solvencia el tema de la gestión del conocimiento y desempeño docente en las instituciones educativas, es pertinente iniciar por realizar un breve repaso conceptual de ambos aspectos.

Peluffo, Catalán (2002) al respecto:

El cambio se generó por la necesidad de búsqueda de mejores estrategias para aumentar la calidad y la eficiencia en el manejo de los recursos almacenados en las propias organizaciones: el conocimiento y en la capacidad para absorber nueva información. Como dice Devinney el siglo 21 será la era de los servicios donde el triunfo ira para quien logre “el uso sabio del conocimiento. (p.9).

El sistema educativo peruano sigue primando solo documentos académicos, exámenes de conocimiento, experiencia laboral y el famoso tiempo de servicio, que a la fecha sólo ha permitido una estabilidad laboral sin dar cuenta a nadie de nuestro desempeño docente y verdadero aporte a la educación peruana, frente a iniciativas de reformas se anteponen por ejemplo solo reclamos de tipo sindical.

En los últimos veinte años, las investigaciones y los estudios referidos a la gestión del conocimiento, han tenido muchas definiciones, enfoques y aplicaciones. Por tal motivo, la gestión del conocimiento es un concepto y un método, que se puede aplicar en los distintos campos de la actividad humana, en particular en el sector educativo.

El Perú no se encuentra ajeno a esta problemática, pues la mayoría los docentes no toman en cuenta la gestión del conocimiento y por tal motivo descuidan su formación profesional la cual debe encontrarse siempre actualizada de acuerdo a los nuevos enfoques y paradigmas que brinda la sociedad actual juntamente con la globalización.

Gonzales (2010) refirió

La información entendida como conocimiento acumulado de forma comunicable aparece como el cimiento del desarrollo económico, político y social. El proceso de transformación hacia este modelo es irreversible. El avance tecnológico faculta al ser humano para hacer provecho de datos, información y conocimiento en formas, modos o maneras sin precedentes, propiciando un intercambio científico, cultural y técnico a escala mundial, pasando sobre las barreras geográficas, las divisiones políticas y las de tiempo. (p.8)

En este contexto, tratar de reconocer la necesidad de aplicar la gestión del conocimiento por parte de los docentes, podría significar la diferencia entre el éxito o fracaso de los estudiantes. Por ello, frente a la escasa preocupación por aplicar adecuadamente la gestión del conocimiento y ante la imperiosa necesidad de un avance sustantivo en el desempeño docente que impacte en el mejoramiento de la calidad educativa es que se plantea y lleva a cabo esta investigación.

La evaluación del desempeño del docente se orienta al mejoramiento de la labor pedagógica de los educadores, con la finalidad de un mejoramiento de la educación que ofrece las instituciones educativas, en función de contribuir al mejoramiento de los aprendizajes esperados de los niños, niñas y jóvenes.

El distrito de Chorrillos no se encuentra alejado de esta realidad problemática, pues en ella, persiste el problema en cuanto a la gestión de conocimiento y al desempeño docente. Ante esta realidad, el objetivo fundamental de la presente investigación es determinar la relación entre la gestión del

conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.

1.4.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017?

1.4.2. Problemas específicos

Problemas Específicos 1

¿Qué relación existe entre la creación del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017?

Problemas Específicos 2

¿Qué relación existe entre la transferencia del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017?

Problemas Específicos 3

¿Qué relación existe entre la aplicación del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1

La creación del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.

Hipótesis específicas 2

La transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.

Hipótesis específicas 3

La aplicación del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo Específico 1

Determinar la relación que existe entre la creación del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.

Objetivo Específico 2

Determinar la relación que existe entre la transferencia del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.

Objetivo Específico 3

Determinar la relación que existe entre la aplicación del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.

II. Marco metodológico

2.1. Variables de estudio:

2.1.1. Concepción de la gestión del conocimiento

Nonaka y Takeuchi (1999) la gestión del conocimiento es la habilidad y competencia que tienen las organizaciones para crear nuevos conocimientos, diseminarlas entre los sujetos de la institución y materializarlos en servicios y bienes.

2.1.2. Desempeño docente

Guerra (2007) indicó que el “desempeño docente es considerado como potencial humano es capaz de mejorar la productividad empleando una serie de estrategias procedimientos y métodos para deslumbrar las habilidades de los estudiantes relacionada con el desempeño de los docentes” (p. 206).

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable gestión del conocimiento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel
Creación del Conocimiento	Exploración del conocimiento	2,3, 4,7		
	Exteriorización del conocimiento	1, 5, 6	Índices:	Bueno
	Compartir el conocimiento	8,9	Siempre	[100-135]
Transferencia del conocimiento.	Transferencia de estrategias y métodos de trabajo.		Casi Siempre	Regular
	Interaprendizaje del conocimiento.	10, 11, 12 13, 14,15	A Veces	[64-99]
	Transferencia de información por medios electrónicos.	16, 17, 18	Casi Nunca Nunca	Malo [27-63]
Aplicación del conocimiento	Necesidades de información.	19, 20, 21		
	Conocimiento explícito	22, 23, 24		
	Interiorización del conocimiento	25, 26,27		

Nota: Elaborada de la teoría del liderazgo

Tabla 2.

Operacionalización de la variable desempeño docente

dimensiones	indicadores	ítems	índices	Nivel
Planificación curricular.	Diagnostico escolar	1,2,3,4	Cuestionario	Muy eficiente (103 – 140)
	Análisis del currículo básico	,5, 6,7,8,9	Escala Likert	
	Adaptación curricular	,10,11,	Índices	Eficiente (66 -102)
	Diseño programáticos	12,	Siempre	
Estrategias didácticas	Métodos que emplea	13,14,	Casi Siempre	Deficiente (28 – 65)
	Procedimientos	15,16	A Veces	
	Técnicas	17,18,	Casi Nunca	Nunca
	Actividades de aprendizaje	19,20, 21	Nunca	
Medios y materiales didácticos	Selección de medios y materiales didácticos.	22,23, 24,25,		
	Clasificación de los medios y materiales didácticos.	26		
	Diseño y elaboración de medios y materiales didácticos.	27,28		
	Empleo de medios y materiales didácticos.			

Nota: Elaborado para el estudio de la teoría de la variable

2.3. Metodología

El método empleado en el estudio es hipotético deductivo, del enfoque cuantitativo, del paradigma positivista. Hipotético deductivo porque en el caso específico planteamos hipótesis de lo general a lo particular” (Cegarra, 2011, p.82).

2.4. Tipo de estudio:

De acuerdo con Bernal (2010, p. 19), es una “investigación básica en la medida que el objetivo del estudio es analizar las variables en su misma condición sin buscar modificarla, en este tipo de estudio se busca establecer una realidad en concordancia con el marco teórico” en ese mismo sentido, se acota que el estudio es de nivel descriptivo de grado correlacional.

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el

conocimiento teórico –científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (2013, p.164).

Algunos autores la denominan investigación dogmática y se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

2.5. Diseño

El diseño es correlacional, de corte transversal se denominan así ya que se recogen los datos en determinado tiempo y espacio, su objetivo es describir y correlacionar variables en este caso específico el desarrollo psicomotor y el aprendizaje del área de matemática (Hernández et al, 2014, p. 151).

Hernández et. al, sostiene que:

Este tipo de estudio descriptivo tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. Aunque la investigación correlacional no establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. (2010, p.201).

No experimental, Hernández, et, al. (2010). “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.” (p.149).

Este tipo de investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables.

Este tipo de diseño consiste en hallar la correlación de que existe entre dos variables. Gráficamente se denota:

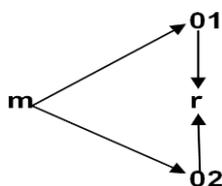


Figura 1. Esquema del diseño de investigación

M: corresponde a la muestra

V1: (Gestión del conocimiento)

V2: (Desempeño docente)

2.6. Población y muestra

2.6.1. Población

La población constituye un universo finito porque está conformada por los docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017 que en su conjunto son 65 entre varones y mujeres, al respecto Hernández y otros (2010, p.239) sostiene que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Sostiene que la población vendría a ser un conjunto finito de datos grandes que tienen las mismas características.

2.6.2. Muestra

La muestra está conformada por 65 docentes en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, siguiendo con los fundamentos de Hernández et al. (2010) se determina que es una muestra censal ya que se trabaja con el mismo tamaño de la población, del mismo modo se tipifica como una muestra intencional dado que se eligió de manera arbitraria, asimismo es una muestra disponible.

No se considera criterios de selección de las unidades muestrales dado que se encuesta a todos los 65 docentes.

Tabla 3.

Población docente de institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos 2017.

Institución educativa “San Pedro de Chorrillos”	N° de docente
Docente	65
Total	65

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas de recolección de datos:

En el estudio se hizo uso de la técnica de la Encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizó el instrumento cuestionario.

En tal sentido, de acuerdo con Hernández et al (2010) la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos en un solo momento, de ahí que en este estudio se asume la muestra censal ya que como muestra se trabajara con un total de 65 docentes.

Instrumentos de recolección de datos:

Técnicas

La encuesta, al respecto, Quintero (2009, p.4) indicó “Consiste en formular una serie de preguntas recogidas en un cuestionario para conocer la opinión del público sobre un asunto determinado y reflejado mediante estadísticas”.

Para la variable desempeño docente.

Se aplicó un test de desempeño docente, el cual tiene la finalidad de medir el porcentaje de cada una de las dimensiones de la gestión del conocimiento en los docentes. (Sánchez, 2009, p.146).

Nombre del instrumento: Gestión del conocimiento.

Autor : Marcos David Obispo Monge

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo : Determinar el nivel de gestión del conocimiento en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.

Población : En Instituciones educativas “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.

Número de ítem : 27

Aplicación : Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El docentes marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala : De Likert

Niveles o rango: Se establecen los siguientes.

Cada ítem estará estructurado en cinco alternativas de respuesta:

Niveles y Rango: Se han establecido los siguientes niveles y rangos

Buena 100 - 135

Regular 64 - 99

Mala 27 - 63

El presente instrumento gestión del conocimiento, tiene por objetivo recolectar datos sobre las percepciones o conocimientos de la variable.

Ficha técnica

Para medir la variable desempeño del docente

Ficha técnica

Autor: Marcos David Obispo Monge.

Objetivo: Determinar el nivel del desempeño del docente

Autor: Marcos David Obispo Monge.

Lugar de aplicación: I E. “San Pedro” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.

Autor: Marcos David Obispo Monge.

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 30m

Descripción del instrumento: Este instrumento consta de 28 ítems formulados en base a las dimensiones e indicadores a medir: Planificación curricular. (12 ítems), Estrategias didácticas (9 ítems), Medios y materiales didácticos (6 ítems) y, cuyos 7 índices son:

Niveles y Rango: Se han establecido los siguientes niveles y rangos

Muy eficiente (103 – 140)

Eficiente (66 -102)

Deficiente (28 – 65)

Validación y confiabilidad del instrumento

Los instrumentos elaborados y diseñados para medir el gestión del conocimiento y el desempeño docente fueron validados por tres expertos, (Hernández et. Al, 2010) menciona que la validez representa el valor de un instrumento si verdaderamente una variable mide lo que debe medir, por ello se puede manejar distintos criterios que confirma como lo relacionamos.

De acuerdo a los lineamientos de la Universidad César Vallejo (2012), los criterios de evaluación de los instrumentos fueron: pertinencia (si el ítem corresponde al concepto teórico formulado), relevancia (si el ítem es apropiada para representar al componente o dimensión específica del constructo) y claridad (si se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo), por lo tanto luego de aplicar el piloto, se trabajó la validez de cada criterio por juez utilizando la V de Aiken. Para este estudio se consultó a un metodólogo y dos temáticos que ostentan el grado de doctor.

Para esta tarea se consultó dos temáticos y un metodólogo que ostentan el grado de Magister y Doctor.

Tabla 4.

Validez del instrumento gestión del conocimiento

Validador	Resultado
Dr. Migdonio, Epiquién Chancahuana	Aplicable
Dr. Fredy Ochoa Tataje	Aplicable
Dr. Alejandro Menacho Rivera	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Tabla 5.

Validez del instrumento desempeño docente

Validador	Resultado
Dr. Migdonio, Epiquién Chancahuana	Aplicable
Dr. Fredy Ochoa Tataje	Aplicable
Dr. Alejandro Menacho Rivera	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Escurra (1988) El coeficiente V de Aiken, (Aiken, es el más pertinente para establecer la validez, a través del cual conduce a lograr valores probables de ser analizados a través de la estadística según sea el tamaño de la muestra.

Confiabilidad

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero.

Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Criterio de confiabilidad

No es confiable -1 a 0

Baja Confiabilidad 0.01 a 0.49
 Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
 Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.84
 Alta confiabilidad 0.9 a 1

Tabla 6.

Confiabilidad cuestionario gestión del conocimiento

Gestión del Conocimiento	0.862
Total	0.862

Nota: Elaboración propia (2017)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (Pino, 2013, p. 380)

Por debajo de 0.60 es inaceptable
 De .60 a .65 es indeseable.
 Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
 De .70 a .80 es respetable.
 De .80 a .90 es buena
 De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo los coeficientes de Alfa de Cronbach superiores a 0.80, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es buena.

Tabla 7.

Confiabilidad cuestionario desempeño docente

Desempeño docente	Alfa de Cronbach
Total	0.878

Nota: Elaboración propia (2017)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (Pino, 2013, p. 380)

Por debajo de 0.60 es inaceptable
 De .60 a .65 es indeseable.
 Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

El coeficiente Alfa obtenido es por encima de 0.800, lo cual permite decir que el Test tiene una Alta confiabilidad. Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítem o pregunta de la encuesta aumente o disminuya el nivel de confiabilidad interna que presenta el test, esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que se utilizó para capturar la opinión o posición que tiene cada individuo (Pino, 2013, p. 380)

2.8. Método de análisis de datos

A partir de los datos organizados, se estableció la frecuencia absoluta y relativa de los datos, los cuales fueron presentados en las tablas y figuras correspondientes.

Por la naturaleza cualitativa de las variables se procedió a elaborar una tabla de contingencia y cuantificar el coeficiente de correlación de Spearman por ser un estadígrafo para medir la correlación de variables no paramétrico.

El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y . N es el número de parejas.

2.9. Aspectos éticos

Se seguirá los siguientes principios:

Reserva de identidad de los datos docente

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultado.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 8.

Distribución de frecuencia y porcentaje de gestión del conocimiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	7	10,8
Regular	24	36,9
Buena	34	52,3
Total	65	100,0

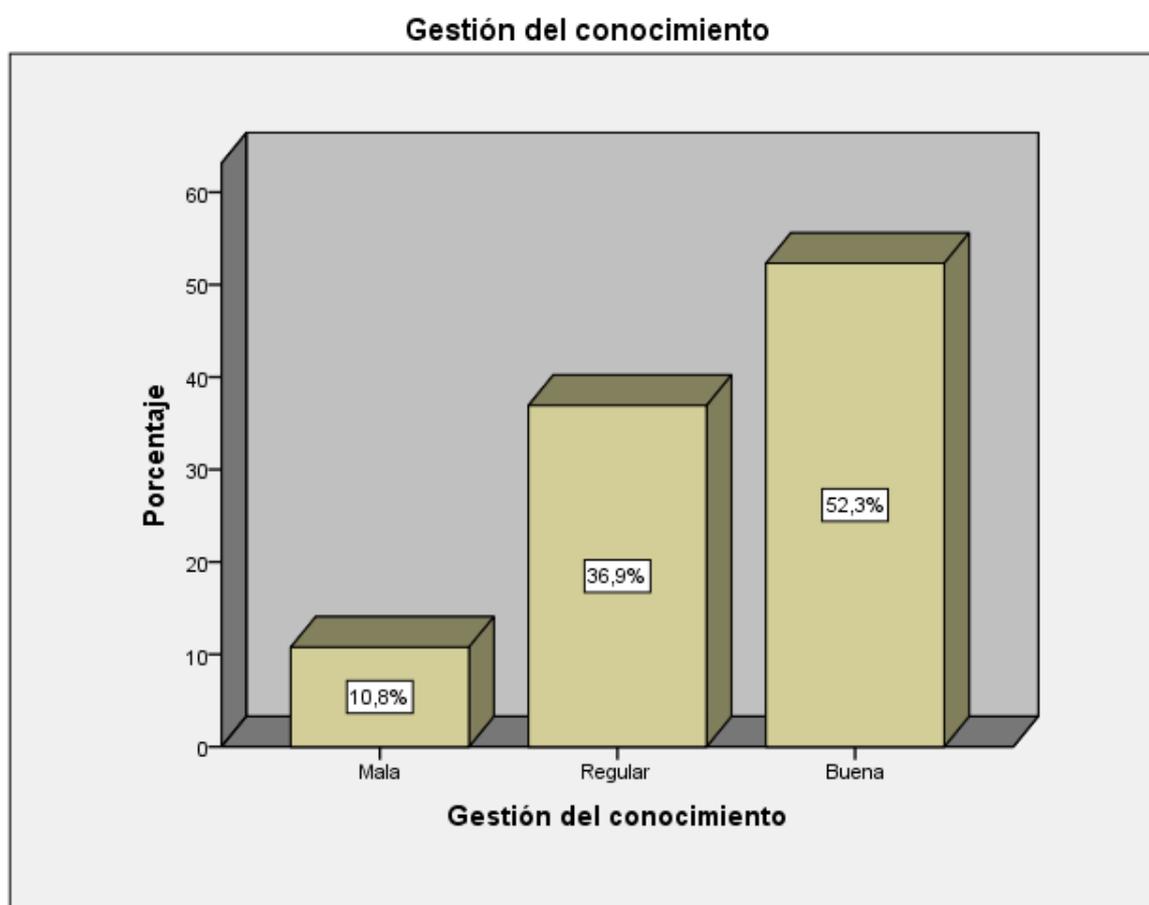


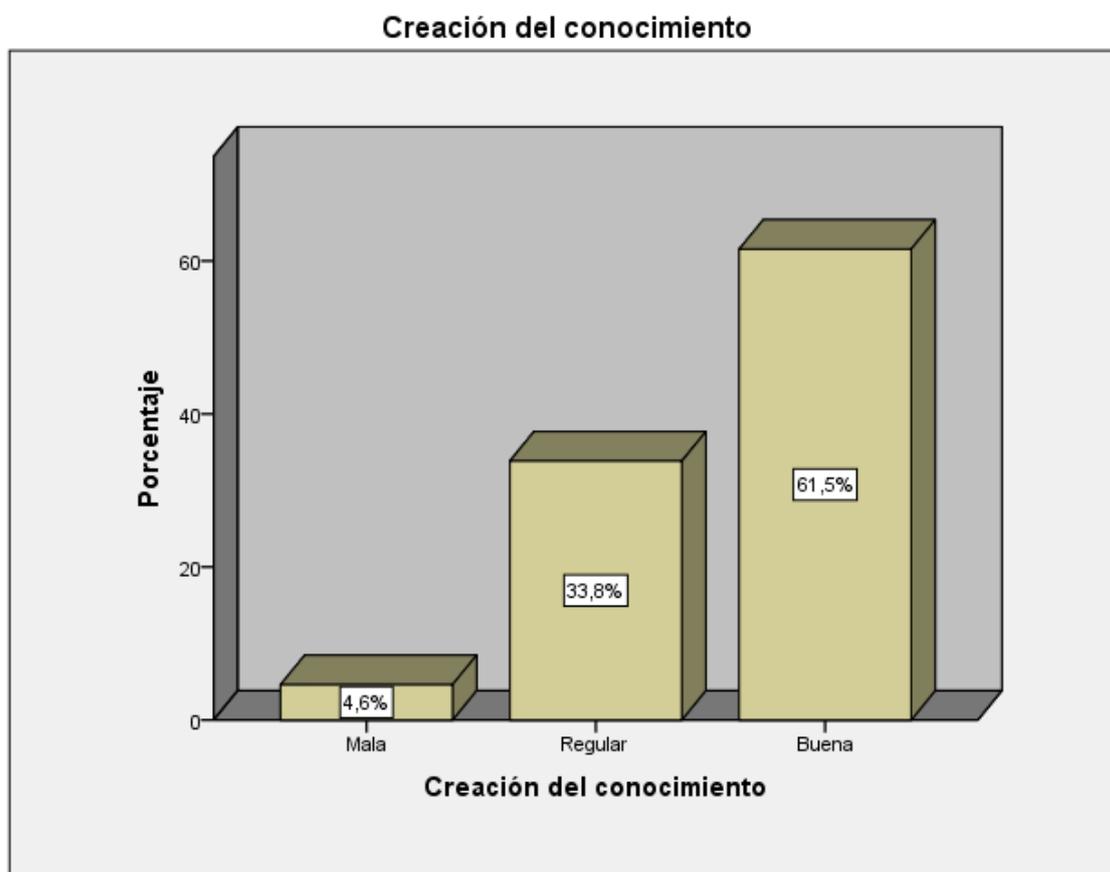
Figura 2. Distribución de frecuencia y porcentaje de gestión del conocimiento

La tabla 8 y Figura 2 se puede observar que los docentes de la Institución Educativa San Pedro de Chorrillos, el 52,3% de los docentes presentan un nivel bueno, por otro lado, el 36,9% alcanzó un nivel regular, asimismo el 10,8% se encuentra en un nivel de mala en la variable gestión del conocimiento.

Tabla 9.

Distribución de frecuencia y porcentaje de creación del conocimiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	3	4,6
Regular	22	33,8
Buena	40	61,5
Total	65	100,0

*Figura 3. Distribución de frecuencia y porcentaje de creación del conocimiento.*

La tabla 9 y Figura 3 se puede observar que los docentes de la Institución Educativa San Pedro de Chorrillos, el 61,3% de los docentes presentan un nivel de buena, por otro lado, el 33,8% alcanzó un nivel regular, asimismo el 4,6% se encuentra en un nivel de mala en la dimensión creación del conocimiento.

Tabla 10.

Distribución de frecuencia y porcentaje de transferencia del conocimiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	5	7,7
Regular	26	40,0
Buena	34	52,3
Total	65	100,0

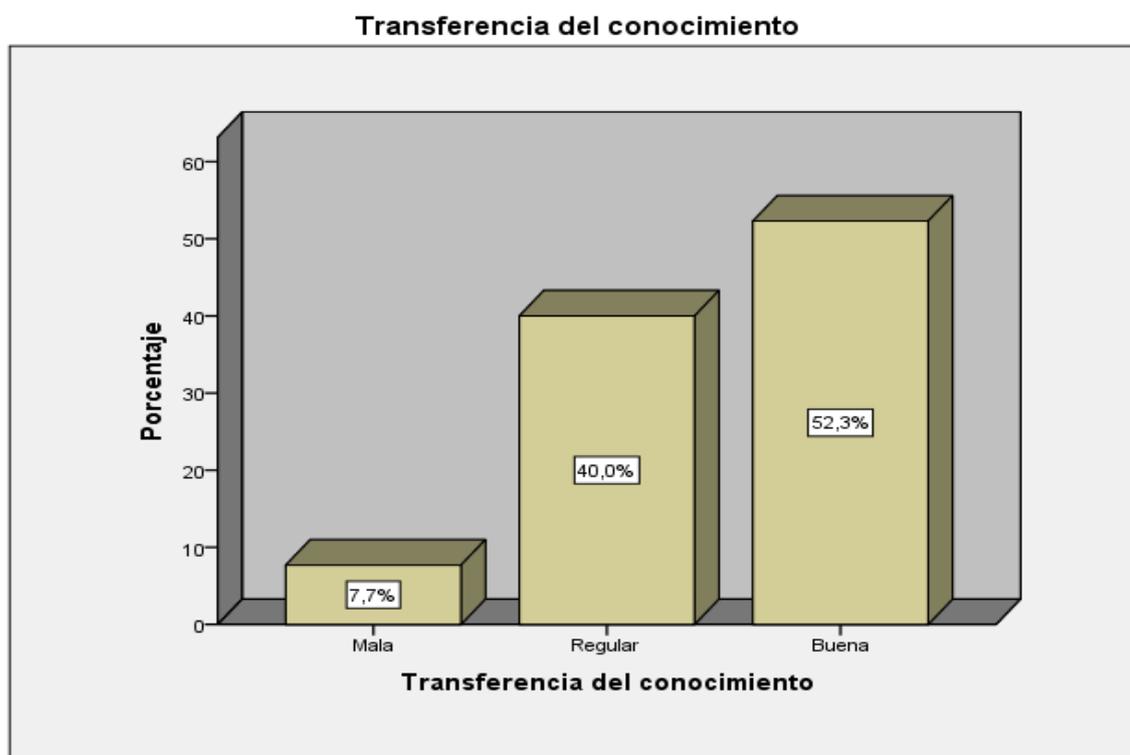


Figura 4. Distribución de frecuencia y porcentaje de transferencia del conocimiento.

La tabla 10 y Figura 4 se puede observar que los docentes de la Institución Educativa San Pedro de Chorrillos, el 52,3% de los docentes presentan un nivel de buena, por otro lado el 40% alcanzo un nivel regular, asimismo el 7.7% se encuentra en un nivel de mala en la dimensión transferencia del conocimiento.

Tabla 11.

Distribución de frecuencia y porcentaje de aplicación del conocimiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	4	6,2
Regular	24	36,9
Buena	37	56,9
Total	65	100,0

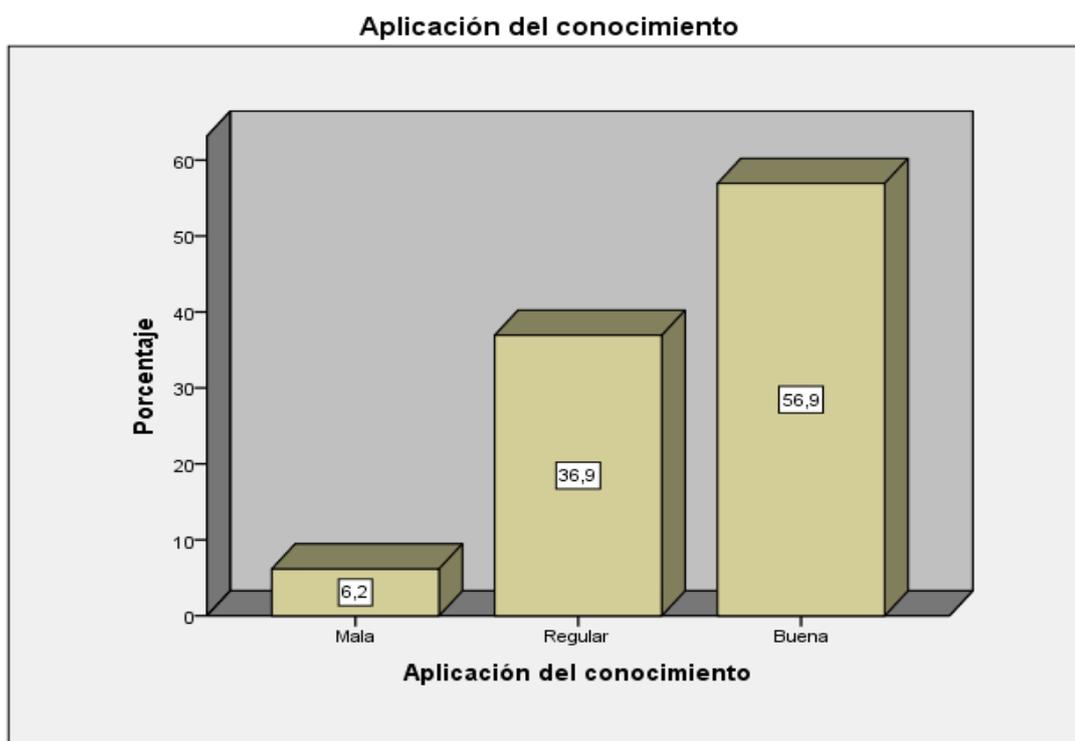


Figura 5. Distribución de frecuencia y porcentaje de aplicación del conocimiento

La tabla 11 y Figura 5 se puede observar que los docentes de la Institución Educativa San Pedro de Chorrillos, el 56,9% de los docentes presentan un nivel de buena, por otro lado el 36,9% alcanzo un nivel regular, asimismo el 6,2% se encuentra en un nivel de mala en la dimensión transferencia del conocimiento.

Tabla 12.

Distribución de frecuencia y porcentaje del desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	7,7
Eficiente	22	33,8
Muy eficiente	38	58,5
Total	65	100,0

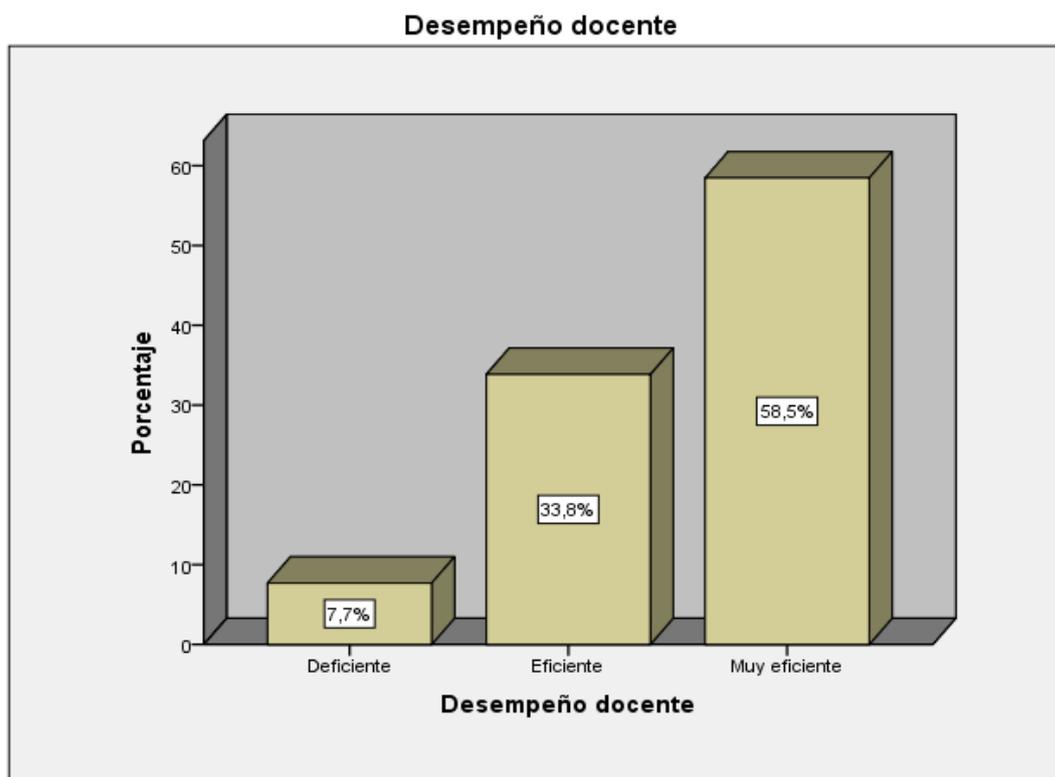


Figura 6. Distribución de frecuencia y porcentaje del desempeño docente

La tabla 12 y Figura 6 se puede observar que los docentes de la Institución Educativa San Pedro de Chorrillos, el 58,5% de los docentes presentan un nivel muy eficiente, por otro lado el 33,8% alcanzo un nivel eficiente, asimismo el 7,7% se encuentra en un nivel de deficiente en la variable desempeño docente.

Tabla 13.

Distribución de frecuencia y porcentaje de planificación curricular.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	Deficiente
Eficiente	20	Eficiente
Muy eficiente	29	Muy eficiente
Total	65	Total

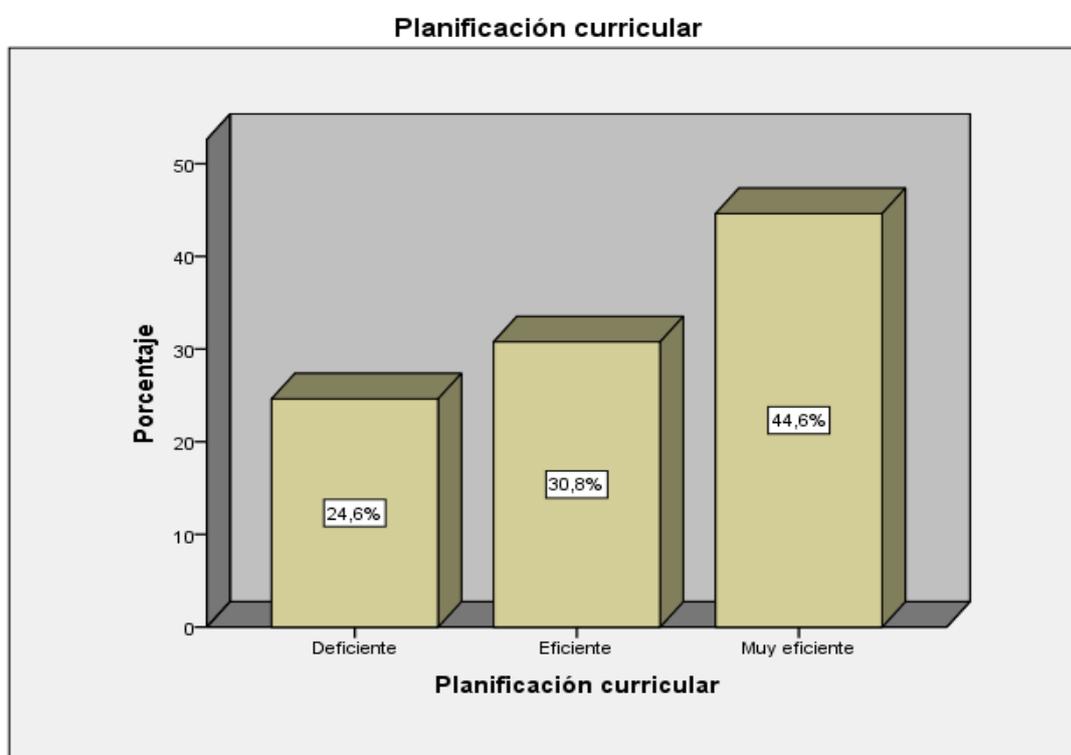


Figura 7. Distribución de frecuencia y porcentaje de planificación curricular.

La tabla 3 y Figura 6 se puede observar que los docentes de la Institución Educativa San Pedro de Chorrillos, el 44,6% de los docentes presentan un nivel de muy eficiente, por otro lado el 30,8% alcanzo un nivel eficiente, asimismo el 24,6% se encuentra en un nivel de deficiente en la dimensión planificación curricular.

Tabla 14.

Distribución de frecuencia y porcentaje de estrategias didácticas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	19	29,2
Eficiente	10	15,4
Muy eficiente	36	55,4
Total	65	100,0

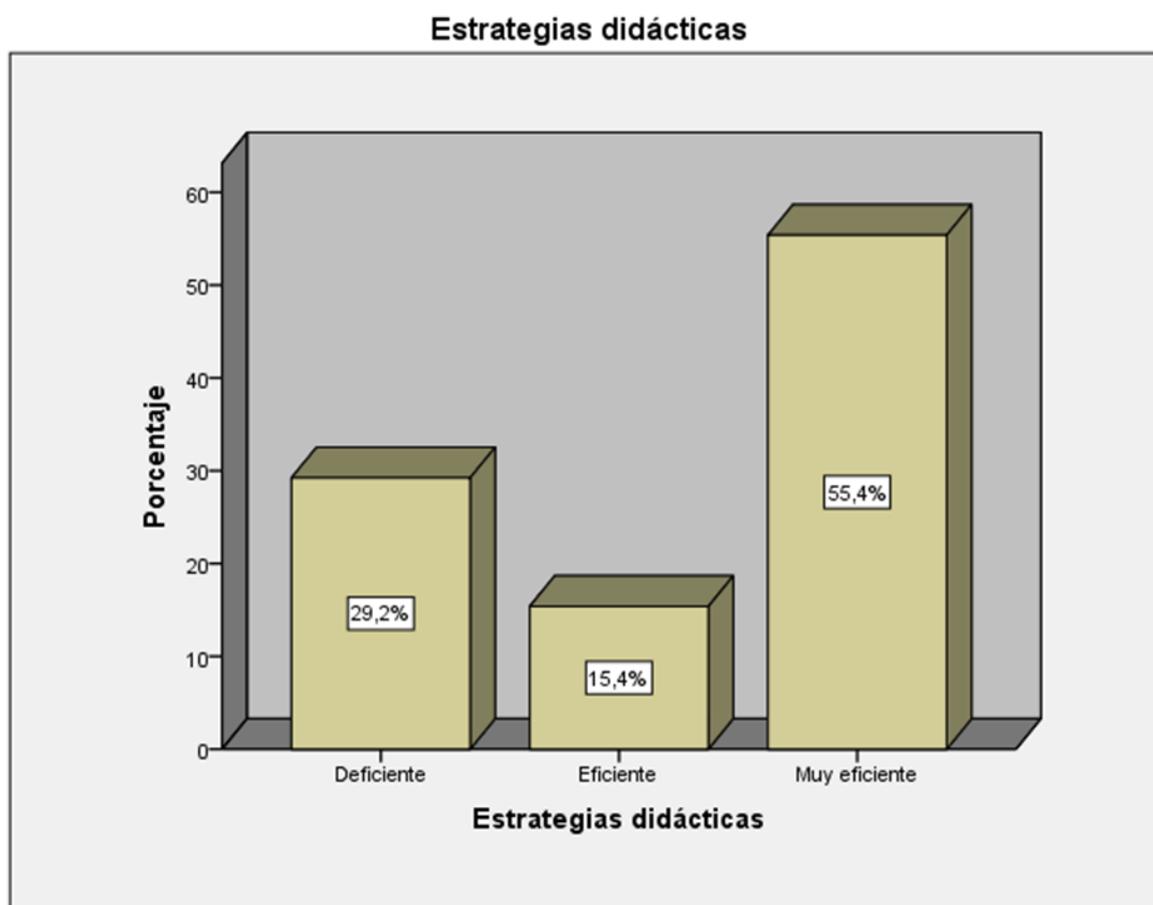


Figura 8. Distribución de frecuencia y porcentaje de estrategias didácticas

La tabla 14 y Figura 8 se puede observar que los docentes de la Institución Educativa San Pedro de Chorrillos, el 55,4% de los docentes presentan un nivel de muy eficiente, por otro lado el 15,4% alcanzo un nivel eficiente, asimismo el 29,2% se encuentra en un nivel de deficiente en la dimensión estrategias didácticas.

Tabla 15.

Distribución de frecuencia y porcentaje de medios y materiales didácticos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	12	18,5
Eficiente	23	35,4
Muy eficiente	30	46,2
Total	65	100,0

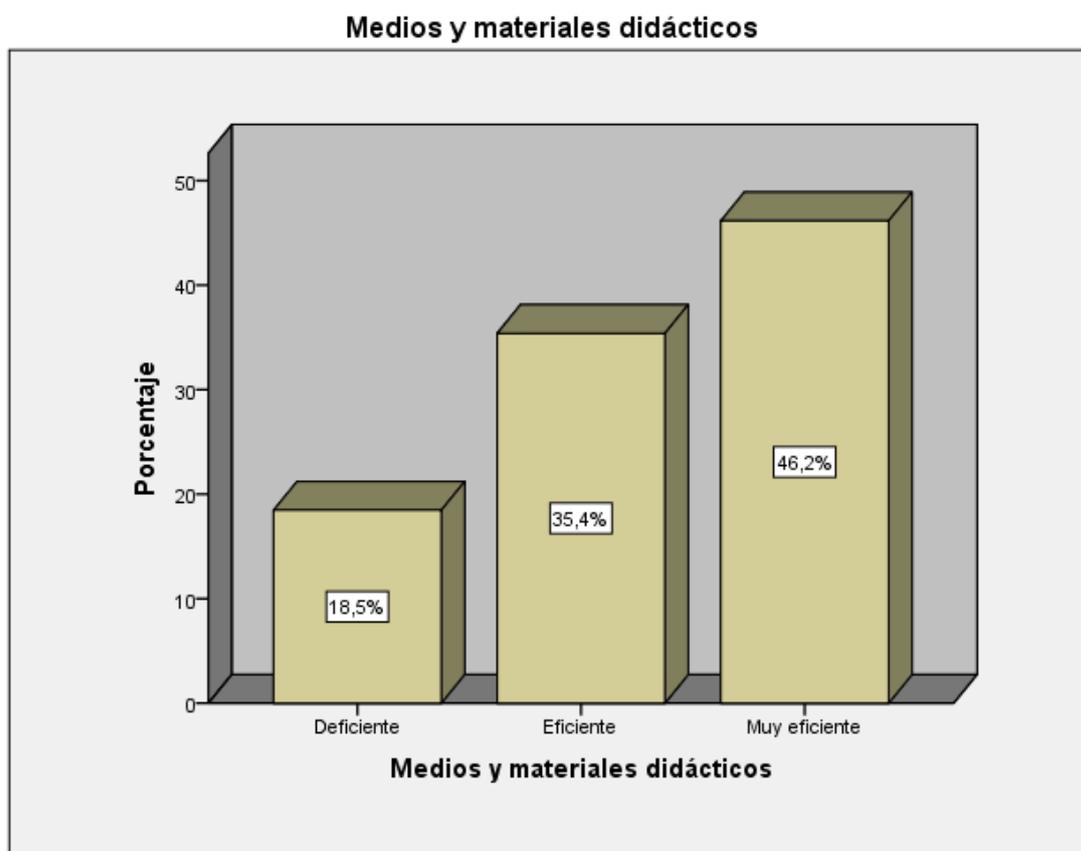


Figura 9. Distribución de frecuencia y porcentaje de medios y materiales didácticos

La tabla 15 y Figura 8 se puede observar que los docentes de la Institución Educativa San Pedro de Chorrillos, el 46,2% de los docentes presentan un nivel de muy eficiente, por otro lado el 35,4% alcanzo un nivel eficiente, asimismo el 18,5% se encuentra en un nivel de deficiente en la dimensión medios y materiales didácticos.

3.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho. La gestión del conocimiento no se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017

Hi. La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017

Tabla 16.

Correlación gestión del conocimiento y desempeño docente

			Gestión del conocimiento	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,730**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,730**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Como se muestra en la tabla 13, se observó que la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017, según la correlación de Rho Spearman de 0.730 menor a 0.05, representando ésta una aceptable relación de las variables y siendo altamente significativo. (**p < .000), se acepta la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017.

Hipótesis específicas 1

Ho. La creación del conocimiento no se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017

Hi. La creación del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017

Tabla 17.

Correlación creación del conocimiento y desempeño docente

			Creación del conocimiento	Desempeño docente
Rho de Spearman	Creación del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,776**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Como se muestra en la tabla 14, se observó que la creación del conocimiento y el desempeño docente en la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017, según la correlación de Rho Spearman de 0.776 menor a 0.05, representando ésta una aceptable relación de las variables y siendo altamente significativo. (**p < .000), se acepta la relación entre la creación del conocimiento y el desempeño docente en la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017.

Hipótesis específicas 2

Ho. La transferencia del conocimiento no se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017

Hi. La transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017

Tabla 18.

Correlación transferencia del conocimiento y desempeño docente

			Transferencia del conocimiento	Desempeño docente
Rho de Spearman	Transferencia del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Como se muestra en la tabla 15, se observó que la transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017, según la correlación de Rho Spearman de 0.742 menor a 0.05, representando ésta una aceptable relación de las variables y siendo altamente significativo. (** $p < .000$), se acepta la relación entre la transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017.

Hipótesis específicas 3

Ho. La aplicación del conocimiento no se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017

Hi. La aplicación del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017.

Tabla 19.

Correlación aplicación del conocimiento y desempeño docente

			Aplicación del conocimiento	Desempeño docente
Rho de Spearman	Aplicación del conocimiento	Coeficiente de correlación	1,000	,707**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,707**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

Como se muestra en la tabla 16, se observó que la aplicación del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017 según la correlación de Rho Spearman de 0.707 menor a 0.05, representando ésta una aceptable relación de las variables y siendo altamente significativo. (**p < .000), se acepta la relación entre la aplicación del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017.

IV. Discusión

En el trabajo de investigación titulada: “Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la Hipótesis general, La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017, según la correlación de Rho Spearman Spearman de 0.730 menor a 0.05, representando ésta una aceptable relación de las variables y siendo altamente significativo. (**p < .000), se acepta la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017. Fernández (2014) Concluye que dichas variables de investigación están relacionadas con p- valor de 0. 841 esto indica que la gestión del conocimiento y la formación pedagógica de maestros alcanzan una correlación alta, asimismo se acepta la hipótesis con 0.000 altamente significativa. Rojas (2014) Concluye que la gestión del conocimiento se encuentra estrechamente relacionada con el desarrollo institucional según los maestros de las instituciones estudiadas siendo la correlación y de 0. 728 según de Spearman representando una alta correlación de variables Por su parte López (2014). Conclusión existe razones suficientes para aceptar dicha hipótesis entre la formación pedagógica y desempeño docente de educación básica con 0. 000 y una correlación de variables de 0.748. Asimismo Nonaka y Takeuchi (1999) afirman que la gestión del conocimiento es la habilidad y competencia que tienen las organizaciones para crear nuevos conocimientos, diseminarlas entre los sujetos de la institución y materializarlos en servicios y bienes

En cuanto a la Hipótesis específica 1, La creación del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017, según la correlación de Rho Spearman de 0.776 menor a 0.05, representando ésta una aceptable relación de las variables y siendo altamente significativo. (**p < .000), se acepta la relación entre la creación del conocimiento y el desempeño docente en la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017, por lo tanto; nuestros resultados son avalados por Sánchez (2015) Concluye que la gestión del

conocimiento contribuye y potencia el desempeño del maestro en el proceso de enseñanza aprendizaje asimismo la correlación de la investigación es de 0.829 correlación alta indica que la gestión del conocimiento y desempeño de los maestros están fuertemente relacionadas, se acepta la hipótesis del investigador con un p -valor de 0. 000. Correa (2013) Concluye que existe una correlación alta entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente con un 0.852 la correlación es alta, la significancia es de 0.000 por lo tanto se acepta la hipótesis del investigador. Por otro lado Sebastián (2015) Concluye que la gestión del conocimiento contribuye a los docentes a ser competitivos frente a una sociedad donde el conocimiento es lo que prima, se obtuvo un p -0. 000, por lo que se acepta la hipótesis, y una correlación alta de las variables tratadas. Por su parte; Nonaka y Takeuchi (2008) afirma que la creación del conocimiento se da muchas veces mediante la conversación donde se emplea conocimientos explícitos y tácito. Asimismo el conocimiento se origina mediante niveles institucionales que se inicia en el sujeto y posteriormente en el en grupo, institucional e interinstitucional dando indicios a una espiral de conceptos que genera la innovación no solamente resultados sino también en los procedimientos que se ejecutan en cuatro formas en externalización en (explícitos en a tácito), socialización (tácito a tácito), combinación del explícitos explícito en parte, externalización de los tácito al al explícitas en de los (tácito al explícito)

En cuanto a la Hipótesis específica 2, la transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos 2017, según la correlación de Rho Spearman de 0.742 menor a 0.05, representando ésta una aceptable relación de las variables y siendo altamente significativo. (**p < .000), se acepta la relación entre la transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017, Gómez (2013) Concluye que la variable acreditación y su relación con el desempeño docente de la facultad de educación de la Universidad politécnica hay suficientes razones para aceptar la hipótesis alterna con una significancia de 0. 000 y así mismo; la correlación alta de las variables estudiadas. Según Lázaro (2013) Concluye que la cultura organizacional se encuentra relacionada con el desempeño docente con una correlación de

0.894 correlación alta según los expertos y se acepta la hipótesis con un p-valor de 0.000. Según el teórico Nonaka y Takeuchi (2009, p. 103), se transfieren conocimientos entre los sujetos al interior de una institución, comparten el conocimiento y lo transfieren. Al momento de compartir el conocimiento, el sujeto incrementa y adquiere un valor agregado, asimismo; produce sinergias provocando que el conocimiento total obtenido sea mayor, cualitativamente y cuantitativa que el producto de sus conocimientos propios.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, La aplicación del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017, según la correlación de Rho Spearman de 0.707 menor a 0.05, representando ésta una aceptable relación de las variables y siendo altamente significativo. (**p < .000), se acepta la relación entre la aplicación del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017, Liscano (2015). Concluye que se acepta la relación entre la gestión del conocimiento y desempeño docente de la comunidad educativa fe y alegría, con un p-valor de 0.000, asimismo se encuentran estrechamente relacionadas dichas variables de estudio. Por ello; Flores (2010) concluye que existe una correlación alta de 0.895, y una significancia de 0.000 por lo tanto se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, López (2014) Conclusión existe razones suficientes para aceptar dicha hipótesis entre la formación pedagógica y desempeño docente de educación básica con 0.000 y una correlación de variables de 0.748. Según Nonaka y Takeuchi (2009) indica cuatro modelos para generar conocimientos en cualquier institución, de lo implícito a lo explícito, se da cuando los sujetos imparten conocimientos a través del análisis, práctica o imitación, transformándolo en su conocimiento implícito, sin embargo; ningún sujeto logra una visibilidad ordenada en su conocimiento, el sujeto mismo no puede visualizar sus conocimientos empleando por la institución como tácito. (p. 106).

V. Conclusiones

- Primera:** La gestión del conocimiento se relaciona directa ($Rho=0,730$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017. Se probó la hipótesis planteada y ésta relación es alta.
- Segunda:** La creación del conocimiento se relaciona directa ($Rho=0,776$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.
- Tercera:** La transferencia del conocimiento se relaciona directa ($Rho=0,742$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017. Se probó la hipótesis planteada y ésta relación es alta.
- Cuarta:** La aplicación del conocimiento se relaciona directa ($Rho=0,707$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda la implementación de la gestión del conocimiento en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, para que tenga trascendencia académica necesaria para el desarrollo profesional del docente.
- Segunda:** Se recomienda que la formación del docente de la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, y la amplitud del campo de su conocimiento se transforma en un activo institucional, la capacitación es una inversión de la gestión directa por lo que se debe implementar la gestión del conocimiento a través de un proceso de sensibilización a los docentes.
- Tercera:** A fin de promover una mejor transferencia del conocimiento se sugiere que las autoridades de la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, desarrollen encuentros, seminarios, talleres, cursos, intercambios, concursos y otros eventos que genere en la práctica de la comunidad educativa.
- Cuarta:** Se recomienda que los docentes de la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, desarrollen experiencias pedagógicas, se capaciten y actualicen continuamente en temas relacionados con el manejo de información, así como experiencias significativas generando conocimiento y ser compartido con sus pares y con otros actores del proceso pedagógico.
- Quinta:** Se recomienda que se diseñe implemente y aplique en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, un sistema de acompañamiento y monitoreo de la gestión académica con el propósito de asegurar la aplicación del conocimiento generado por los docentes.

VII. Referencias

- Alavi, M. y Leidner, D. (2006). *Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues*. *MIS Quarterly* Vol. 25 No. 1/March 2001 p.114-115.
- Ávila, R. (2012). *Estadística Elemental*. Estudios y Ediciones RA. Perú: Artigraf Daniel.
- Barney, J. (2005). *Firm resource and sustained competitive advantage*. N. York: *Journal of Management*, 17, 1 pp. 99-120.
- Bates, A. (2011). *Cómo gestionar el cambio tecnológico. Estrategias para los responsables de centros universitarios*. Barcelona: Gedisa
- Bueno, T. (2010). *Educación, riesgos y promesas de las nuevas tecnologías de la información*. Barcelona, Granica.
- Cárdenas, C. (2008). *El Desempeño docente. ¿Cuestión externa o de autopoiesis?*. Colombia: Planeta.
- Carrillo, P.; Anumba, C. y Kamara, J. (2006). *Knowledge management for construction: key IT and contextual issues*. En Gudnason G, editor. Proceedings of the international conference on construction information technology, 28-30 junio, Reykjavik, Islandia: Icelandic building research institute, 155-165.
- Correa, G. (2013). *Gestión del conocimiento y desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL N° 4*, tesis de magíster, Lima Perú, Universidad Federico Villarreal.
- Díaz, J. (2012). *Clima institucional y el desempeño de los docentes en el aula estudio de caso*. *Revista Venezolana de Gerencia*. Octubre Diciembre. 8 (024). Venezuela: Universidad de Zulia.
- Drucker, P. (2004). *La sociedad post capitalista*. Barcelona: Norma.
- Ernst & Young Consultores (2004). *Manual del director de Recursos Humanos. La gestión por competencias*. [En línea], recuperado el 04 de octubre del 2013 n: <http://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf>
- Farfán, D. y Garzón, M. (2012). *La gestión del conocimiento*. Bogotá: Universidad del Rosario.

- Fernández, R. (2014). *Gestión del conocimiento y de formación pedagógica de los profesores de educación*, tesis de maestros, Caracas Venezuela, Universidad de Carabobo
- Flores, F. (2010). *Estilos de liderazgo y su relación con desempeño docente según los docentes de la UGEL N° 06 Vitarte*, tesis de maestro, Lima Perú, Universidad Inca Garcilaso de la Vega
- Garvin, D. (2009). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, pp. 78-91. Colombia: Deusto.
- Guerra, L (2007). *Evaluación y mejor continua. Conceptos y herramientas para la medición y mejora continua del desempeño docente*. Madrid: Author.
- Gómez, D. (2013) *Acreditación y desempeño docente de la facultad de educación de la Universidad politécnica*, tesis de maestros Universidad politécnica de Madrid.
- Gónima, A. (1988). *Desempeño docente*. Estados Unidos de América: Hisp.
- Gonzales, K. (2010). *La gestión del conocimiento aplicada en la defensa pública en el Perú*. Perú: (s.e).
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación (5a ed.)*. México. Mc. Graw-Hill/ Interamericana de C.V, Editores, S.A.
- Koulopoulos, T. y Frappaollo, C. (2013). *Lo fundamental y efectivo acerca de la gerencia del conocimiento*. Santafé de Bogotá: McGraw Hill.
- Lázaro, A. (2013). *Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa República de Cuba*, tesis doctoral, Universidad alas Peruanas, Lima Perú.
- Liscano, M. (2015). *Relaciones entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente de la comunidad educativa fe y alegría*, tesis de maestros, Universidad Católica de Chile.
- López, V. (2014). *Formación pedagógica y su relación con desempeño docente de educación básica de la etapa I y II*, tesis de maestría, Venezuela, Universidad Rafael Urdaneta.

- Martínez, N. (2006). *Gestión del conocimiento: aprendizaje individual versus aprendizaje organizativo*. España: (s.e)
- Mejía, M. (2012). *Modelo de gestión del conocimiento para las MIPYMES de la industria del software en Perú*. (Tesis Doctoral). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú
- Mendes, M. (2014). *Alinhamento estratégico e o ambiente para Gestao do Conhecimento: um estudo nos orgaos do poder executivo do Estado da Bahía*. (Trabajo Fin de Master en Administración de Empresas y Comercio Internacional). Salvador de Bahía.
- MINEDU (2012). *Rutas del aprendizaje. Comprensión y producción de textos escritos*. Fascículo 1.VI ciclo. Lima-Perú.
- Muñoz-Seca, B. y Riverola, J. (2015). *Gestión del Conocimiento*. Barcelona: Folio.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (2009). *Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. México: Oxford University Press.
- Peluffo, M.; Catalán, E. (2012). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*. Serie Manuales: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES. Santiago de Chile: ONU. [En línea], recuperado el 31 de agosto del 2013 en:
- Peragine, S. (2009). *“Liderazgo del gerente educativo y desempeño docente del Docente de Educación Básica”* Tesis de maestría, universidad de Venezuela.
- Popper, K. (2007). *Conjeturas y refutaciones; el desarrollo del conocimiento científico*. Barcelona: Paidós. Graham H. (2004) *Desempeño docente: Comportamiento humano en el trabajo*. (9ª ed.). México: Pearson Educación.
- Portella, J. (2010). *Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional*. Edición Paidós. Ibérica, S.A. Barcelona, España, p. 56
- Rodríguez, A. (2015). *La gestión del conocimiento científico-técnico en la universidad: un caso y un proyecto*. España. (s.e)

- Rodríguez, R. (2012). *Desempeño docente y su relación con el profesorado desde la evaluación como cultura innovadora*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia. España.
- Rojas, B. (2012). "Gestión del conocimiento en los directores de tres Liceos de Excelencia pertenecientes a la zona norte de la Región Metropolitana. Tesis de maestría, Universidad La Cantuta, Lima Perú.
- Rojas, N. (2014). *Gestión del conocimiento y desarrollo institucional según los maestros de la RED N° 2 de San Juan de Miraflores*, tesis de maestro, los Olivos Perú, Universidad César Vallejo.
- Sánchez, I. (2015). *Gestión del conocimiento y desempeño docente en la Universidad de Guadalajara*, tesis de maestría, Yucatán -México, Universidad Autónoma.
- Schulz, M. y Jobe, L. (2006). *Codification and tacitness as knowledge management strategies: an empirical exploration*. *Journal of High Technology Management Research*, 12.
- Snowden, D. (2012). *Liberating Knowledge*. En: Reeves J, (ed.). Londres: Liberating knowledge, Caspian Publishing.
- Sonco, E. (2011). *Influencia del Gestión del conocimiento en la calidad educativa de las Instituciones Públicas de educación primaria del Distrito de Ayaviri*, 2011. *Tesis de maestría*. Bogotá, Colombia: Universidad Tecnológica de los Andes.
- Teece, D.; Pisano, G. y Shuen, A. (2007). *Dynamic capabilities, Resource and the concept of Strategy, Strategic*. *N Management Journal*, Vol 18° N° 07, pp. 509-533.
- Torres, B. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: Fondo Editorial Universidad Mayor de San Marcos.
- Vera, A. (2008). *Tipos de Investigación*. (s.e). Bogotá Colombia.

Anexos

Anexo 1. Artículo científico

1. TÍTULO

Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017

2. AUTOR

Br. Marcos David Obispo Monge

3. RESUMEN

El objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017. Los resultados de la investigación demostraron que existen evidencia para afirmar que la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0. 730, represento una alta correlación entre las variables.

4. PALABRAS CLAVE

Gestión del conocimiento, desempeño docente, creación del conocimiento, transferencia del conocimiento, aplicación del conocimiento.

5. ABSTRACT

The general objective is to determine the relationship between knowledge management and teaching performance in the San Pedro de Chorrillos educational institution in the District of Chorrillos in 2017. The results of the research showed that there is evidence to affirm that Knowledge management is significantly related to teaching performance in the San Pedro de Chorrillos educational institution of the District of Chorrillos in 2017, with Spearman's Rho correlation coefficient of 0.730 representing a high correlation between the variables.

6. KEYWORDS

Knowledge management, teaching performance, knowledge creation, knowledge transfer, knowledge application.

7. INTRODUCCIÓN

Para la realización del presente trabajo de investigación se buscaron antecedentes y se consideró pertinente describir los siguientes:

Fernández (2014) Gestión del conocimiento y de formación pedagógica de los profesores de educación, tesis de maestros, Caracas Venezuela, Universidad de Carabobo. Así también, Sánchez (2015) Gestión del conocimiento y desempeño docente en la Universidad de Guadalajara, tesis de maestría, Yucatán -México, Universidad Autónoma. Asimismo, Gómez (2013) Acreditación y desempeño docente de la facultad de educación de la Universidad politécnica, tesis de maestros Universidad politécnica de Madrid.

Rojas (2014) Gestión del conocimiento y desarrollo institucional según los maestros de la RED N° 2 de San Juan de Miraflores, tesis de maestro, los Olivos Perú, Universidad César Vallejo. Por su parte Correa (2013) Gestión del conocimiento y desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL N° 4, tesis de magíster, Lima Perú, Universidad Federico Villarreal. Asimismo Lázaro (2013) Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa República de Cuba, tesis doctoral, Universidad alas Peruanas, Lima Perú.

Fundamentación científico técnica y humanística de la gestión del conocimiento según Nonaka y Takeuchi (1999) la gestión del conocimiento es la habilidad y competencia que tienen las organizaciones para crear nuevos conocimientos, diseminarlas entre los sujetos de la institución y materializarlos en servicios y bienes.

Desempeño docente. Guerra (2007) indica que el “desempeño docente es considerado como potencial humano es capaz de mejorar la productividad empleando una serie de estrategias procedimientos y métodos para deslumbrar las habilidades de los estudiantes relacionada con el desempeño de los docentes” (p. 206).

Problema general: ¿Qué relación existe entre la Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017?

Problemas específicos: Qué relación existe entre la creación del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017?, ¿Qué relación existe entre la transferencia del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017?, ¿Qué relación existe entre la aplicación del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.

Hipótesis general: La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017,

Hipótesis específicas: La creación del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, la transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, La aplicación del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.

Objetivo específicas: Determinar la relación que existe entre la creación del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.; Determinar la relación que existe entre la transferencia del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017, Determinar la relación que existe entre la aplicación del conocimiento y el

desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.

8. METODOLOGÍA

El método empleado en el estudio es hipotético deductivo, del enfoque cuantitativo, del paradigma positivista, el tipo de investigación es básica. El nivel de la investigación fue descriptivo correlacional. El Diseño fue no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables y transversal correlacional. La población estuvo constituida por 65 docentes en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017. La muestra fue de 65 docentes y el muestreo fue no probabilístico, censal. Los instrumentos tuvieron validez y confiabilidad Alpha de Cronbach para las variables. En los métodos de análisis de datos se realizó estadística descriptiva e inferencial, pruebas no paramétricas Rho de Spearman.

9. RESULTADOS

En la prueba de hipótesis general se observó un coeficiente según la correlación de Rho de Spearman =0.730, con un $p=0.000$, con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre el gestión del conocimiento y desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017. **En la primera hipótesis específica** se observó un coeficiente según la correlación de $r=0.776$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre la creación del conocimiento y el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017. **En la segunda hipótesis específica** se observó un coeficiente según la correlación de $r=.742$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre la transferencia del conocimiento y el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017. **En la tercera hipótesis** se observó un coeficiente según la correlación de $r=.707$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se confirma que existe relación alta entre la aplicación del conocimiento y el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017.

10. DISCUSIÓN

Los resultados de las estadísticas señalan que existe una correlación considerable, entre la gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017, según la correlación de Rho de Spearman $=.730$, con un $p=0.000$ menor a 0.05 . Dichos resultados coinciden con Fernández (2014) Concluye que dichas variables de investigación están relacionadas con p- valor de 0.841 esto indica que la gestión del conocimiento y la formación pedagógica de maestros alcanzan una correlación alta, asimismo se acepta la hipótesis con 0.000 altamente significativa.

Con relación entre la creación del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos, 2017, según la correlación de Rho de Spearman $=.776$, con un $p=0.000$, por lo que la correlación entre dichas variables es significativa. Dichos resultados coinciden con los resultados de la tesis de Correa (2013) Concluye que existe una correlación alta entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente con un 0.852 la correlación es alta, la significancia es de 0.000 por lo tanto se acepta la hipótesis del investigador.

Con relación entre la transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente de la I.E San Pedro de Chorrillos 2017, según la correlación de Rho de Spearman $=.742$, con un $p=0.000$ ($p < .05$), con el cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Resultados que coinciden con el trabajo de tesis de Lázaro (2013) Concluye que la cultura organizacional se encuentra relacionada con el desempeño docente con una correlación de 0.894 correlación alta según los expertos y se acepta la hipótesis con un p- valor de 0.000 .

11. CONCLUSIONES

La gestión del conocimiento se relaciona directa ($Rho=0,730$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta. La creación del conocimiento se relaciona directa ($Rho=0,776$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del

Distrito de Chorrillos en el año 2017. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta. La transferencia del conocimiento se relaciona directa ($Rho=0,742$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta. La aplicación del conocimiento se relaciona directa ($Rho=0,707$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

12. REFERENCIAS

- Alavi, M. y Leidner, D. (2006). *Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues*. *MIS Quarterly* Vol. 25 No. 1/March 2001 p.114-115.
- Ávila, R. (2012). *Estadística Elemental*. Estudios y Ediciones RA. Perú: Artigraf Daniel.
- Barney, J. (2005). *Firm resource and sustained competitive advantage*. N. York: *Journal of Management*, 17, 1 pp. 99-120.
- Bates, A. (2011). *Cómo gestionar el cambio tecnológico. Estrategias para los responsables de centros universitarios*. Barcelona: Gedisa
- Bueno, T. (2010). *Educación, riesgos y promesas de las nuevas tecnologías de la información*. Barcelona, Granica.
- Cárdenas, C. (2008). *El Desempeño docente. ¿Cuestión externa o de autopoiesis?*. Colombia: Planeta.
- Carrillo, P.; Anumba, C. y Kamara, J. (2006). *Knowledge management for construction: key IT and contextual issues*. En Gudnason G, editor. Proceedings of the international conference on construction information technology, 28-30 junio, Reykjavik, Islandia: Icelandic building research institute, 155-165.

- Correa, G. (2013). *Gestión del conocimiento y desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL N° 4*, tesis de magíster, Lima Perú, Universidad Federico Villarreal.
- Díaz, J. (2012). *Clima institucional y el desempeño de los docentes en el aula estudio de caso*. Revista Venezolana de Gerencia. Octubre Diciembre. 8 (024). Venezuela: Universidad de Zulia.
- Drucker, P. (2004). *La sociedad post capitalista*. Barcelona: Norma.
- Ernst & Young Consultores (2004). *Manual del director de Recursos Humanos. La gestión por competencias*. [En línea], recuperado el 04 de octubre del 2013 n: <http://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf>
- Farfán, D. y Garzón, M. (2012). *La gestión del conocimiento*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Fernández, R. (2014). *Gestión del conocimiento y de formación pedagógica de los profesores de educación*, tesis de maestros, Caracas Venezuela, Universidad de Carabobo
- Flores, F. (2010). *Estilos de liderazgo y su relación con desempeño docente según los docentes de la UGEL N° 06 Vitarte*, tesis de maestro, Lima Perú, Universidad Inca Garcilaso de la Vega
- Garvin, D. (2009). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, pp. 78-91. Colombia: Deusto.
- Guerra, L (2007). *Evaluación y mejor continua. Conceptos y herramientas para la medición y mejora continua del desempeño docente*. Madrid: Author.
- Gómez, D. (2013) *Acreditación y desempeño docente de la facultad de educación de la Universidad politécnica*, tesis de maestros Universidad politécnica de Madrid.
- Gónima, A. (1988). *Desempeño docente*. Estados Unidos de América: Hisp.
- Gonzales, K. (2010). *La gestión del conocimiento aplicada en la defensa pública en el Perú*. Perú: (s.e).

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación (5a ed.)*. México. Mc. Graw-Hill/ Interamericana de C.V, Editores, S.A.
- Koulopoulos, T. y Frappaollo, C. (2013). *Lo fundamental y efectivo acerca de la gerencia del conocimiento*. Santafé de Bogotá: McGraw Hill.
- Lázaro, A. (2013). *Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa República de Cuba*, tesis doctoral, Universidad alas Peruanas, Lima Perú.
- Liscano, M. (2015). *Relaciones entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente de la comunidad educativa fe y alegría*, tesis de maestros, Universidad Católica de Chile.
- López, V. (2014). *Formación pedagógica y su relación con desempeño docente de educación básica de la etapa I y II*, tesis de maestría, Venezuela, Universidad Rafael Urdaneta.
- Martínez, N. (2006). *Gestión del conocimiento: aprendizaje individual versus aprendizaje organizativo*. España: (s.e)
- Mejía, M. (2012). *Modelo de gestión del conocimiento para las MIPYMES de la industria del software en Perú*. (Tesis Doctoral). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú
- Mendes, M. (2014). *Alinhamento estratégico e o ambiente para Gestao do Conhecimento: um estudo nos orgaos do poder executivo do Estado da Bahía*. (Trabajo Fin de Master en Administración de Empresas y Comercio Internacional). Salvador de Bahía.
- MINEDU (2012). *Rutas del aprendizaje. Comprensión y producción de textos escritos*. Fascículo 1.VI ciclo. Lima-Perú.
- Muñoz-Seca, B. y Riverola, J. (2015). *Gestión del Conocimiento*. Barcelona: Folio.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (2009). *Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. México: Oxford University Press.
- Peluffo, M.; Catalán, E. (2012). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*. Serie Manuales: Instituto Latinoamericano y del

Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES. Santiago de Chile: ONU. [En línea], recuperado el 31 de agosto del 2013 en:

- Peragine, S. (2009). *“Liderazgo del gerente educativo y desempeño docente del Docente de Educación Básica”* Tesis de maestría, universidad de Venezuela.
- Popper, K. (2007). *Conjeturas y refutaciones; el desarrollo del conocimiento científico*. Barcelona: Paidós. Graham H. (2004) *Desempeño docente: Comportamiento humano en el trabajo*. (9ª ed.). México: Pearson Educación.
- Portella, J. (2010). *Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional*. Edición Paidós. Ibérica, S.A. Barcelona, España, p. 56
- Rodríguez, A. (2015). *La gestión del conocimiento científico-técnico en la universidad: un caso y un proyecto*. España. (s.e)
- Rodríguez, R. (2012). *Desempeño docente y su relación con el profesorado desde la evaluación como cultura innovadora*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia. España.
- Rojas, B. (2012). *“Gestión del conocimiento en los directores de tres Liceos de Excelencia pertenecientes a la zona norte de la Región Metropolitana*. Tesis de maestría, Universidad La Cantuta, Lima Perú.
- Rojas, N. (2014). *Gestión del conocimiento y desarrollo institucional según los maestros de la RED N° 2 de San Juan de Miraflores*, tesis de maestro, los Olivos Perú, Universidad César Vallejo.
- Sánchez, I. (2015). *Gestión del conocimiento y desempeño docente en la Universidad de Guadalajara*, tesis de maestría, Yucatán -México, Universidad Autónoma.
- Schulz, M. y Jobe, L. (2006). *Codification and tacitness as knowledge management strategies: an empirical exploration*. *Journal of High Technology Management Research*, 12.
- Snowden, D. (2012). *Liberating Knowledge*. En: Reeves J, (ed.). Londres: Liberating knowledge, Caspian Publishing.

- Sonco, E. (2011). *Influencia del Gestión del conocimiento en la calidad educativa de las Instituciones Públicas de educación primaria del Distrito de Ayaviri*, 2011. *Tesis de maestría*. Bogotá, Colombia: Universidad Tecnológica de los Andes.
- Teece, D.; Pisano, G. y Shuen, A. (2007). *Dynamic capabilities, Resource and the concept of Strategy, Strategic*. N Management Journal, Vol 18º Nº 07, pp. 509-533.
- Torres, B. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: Fondo Editorial Universidad Mayor de San Marcos.
- Vera, A. (2008). *Tipos de Investigación*. (s.e). Bogotá Colombia.

Anexo 2. Matriz de consistencia

Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES																																																																																																											
<p>1.2.1. Problema general ¿Qué relación existe entre la Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017?</p> <p>1.2.2. Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la creación del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la transferencia del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la aplicación del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017?</p>	<p>1.6.1. Objetivo general Determinar la relación que existe entre la Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.</p> <p>1.6.2. Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la creación del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la transferencia del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la aplicación del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017.</p>	<p>3.1.1. Hipótesis general La gestión del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017</p> <p>3.1.2. Hipótesis específicas La creación del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017</p> <p>La transferencia del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017</p> <p>La aplicación del conocimiento se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa “San Pedro de Chorrillos” del Distrito de Chorrillos en el año 2017</p>	<p>Variable 1: Gestión del Conocimiento</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th colspan="2">Escala, Valores - Nivel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Creación del Conocimiento</td> <td>Exploración del conocimiento</td> <td>2,3, 4,7</td> <td colspan="2">Índices: Siempre</td> </tr> <tr> <td>Exteriorización del conocimiento</td> <td>1, 5, 6</td> <td colspan="2">Casi Siempre</td> </tr> <tr> <td>Compartir el conocimiento</td> <td>8,9</td> <td colspan="2">A Veces</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Transferencia del Conocimiento.</td> <td>Transferencia de estrategias y métodos de trabajo.</td> <td>10, 11, 12</td> <td colspan="2">Casi Nunca</td> </tr> <tr> <td>Interaprendizaje del conocimiento.</td> <td>13, 14,15</td> <td colspan="2">Nunca</td> </tr> <tr> <td>Transferencia de información por medios electrónicos.</td> <td>16, 17, 18</td> <td colspan="2">Buena [100-135]</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Aplicación del Conocimiento</td> <td>Necesidades de información. Conocimiento explícito</td> <td>19, 20, 21</td> <td colspan="2">Regular [64-99]</td> </tr> <tr> <td>Interiorización del conocimiento.</td> <td>22, 23, 24</td> <td colspan="2">Mala [27-63]</td> </tr> <tr> <td colspan="4"> <p>variable 2: Desempeño docente</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th colspan="2">Escala, valores - Nivel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Planificación curricular.</td> <td>Diagnostico escolar</td> <td>1,2,3,4,5,</td> <td colspan="2">Cuestionario</td> </tr> <tr> <td>Análisis del currículo básico.</td> <td>6,7,8,9,10,</td> <td colspan="2">Escala Likert</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Estrategias didácticas</td> <td>Adaptación curricular</td> <td>11,12,</td> <td colspan="2">Índices</td> </tr> <tr> <td>Diseños programáticos</td> <td></td> <td colspan="2">Siempre</td> </tr> <tr> <td>Métodos que emplea</td> <td>13,14,15,16</td> <td colspan="2">Casi Siempre</td> </tr> <tr> <td>Procedimientos</td> <td>17,18,19,20,21</td> <td colspan="2">A Veces</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Medios y materiales didácticos</td> <td>Técnicas</td> <td></td> <td colspan="2">Casi Nunca</td> </tr> <tr> <td>Actividades de aprendizaje</td> <td></td> <td colspan="2">Nunca</td> </tr> <tr> <td>Selección de medios y materiales didácticos.</td> <td>22,23,24,25,26</td> <td colspan="2">Muy eficiente</td> </tr> <tr> <td>Clasificación de los medios y materiales didácticos.</td> <td>27,28</td> <td colspan="2">103 – 140</td> </tr> <tr> <td colspan="4"> <p>Diseño y elaboración de medios y materiales didácticos.</p> <p>Empleo de medios y materiales didácticos.</p> </td> <td colspan="2">Eficiente (66 -102)</td> </tr> <tr> <td colspan="4"></td> <td colspan="2">Deficiente (28 – 65)</td> </tr> </tbody> </table> </td> </tr> </tbody> </table>				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala, Valores - Nivel		Creación del Conocimiento	Exploración del conocimiento	2,3, 4,7	Índices: Siempre		Exteriorización del conocimiento	1, 5, 6	Casi Siempre		Compartir el conocimiento	8,9	A Veces		Transferencia del Conocimiento.	Transferencia de estrategias y métodos de trabajo.	10, 11, 12	Casi Nunca		Interaprendizaje del conocimiento.	13, 14,15	Nunca		Transferencia de información por medios electrónicos.	16, 17, 18	Buena [100-135]		Aplicación del Conocimiento	Necesidades de información. Conocimiento explícito	19, 20, 21	Regular [64-99]		Interiorización del conocimiento.	22, 23, 24	Mala [27-63]		<p>variable 2: Desempeño docente</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th colspan="2">Escala, valores - Nivel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Planificación curricular.</td> <td>Diagnostico escolar</td> <td>1,2,3,4,5,</td> <td colspan="2">Cuestionario</td> </tr> <tr> <td>Análisis del currículo básico.</td> <td>6,7,8,9,10,</td> <td colspan="2">Escala Likert</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Estrategias didácticas</td> <td>Adaptación curricular</td> <td>11,12,</td> <td colspan="2">Índices</td> </tr> <tr> <td>Diseños programáticos</td> <td></td> <td colspan="2">Siempre</td> </tr> <tr> <td>Métodos que emplea</td> <td>13,14,15,16</td> <td colspan="2">Casi Siempre</td> </tr> <tr> <td>Procedimientos</td> <td>17,18,19,20,21</td> <td colspan="2">A Veces</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Medios y materiales didácticos</td> <td>Técnicas</td> <td></td> <td colspan="2">Casi Nunca</td> </tr> <tr> <td>Actividades de aprendizaje</td> <td></td> <td colspan="2">Nunca</td> </tr> <tr> <td>Selección de medios y materiales didácticos.</td> <td>22,23,24,25,26</td> <td colspan="2">Muy eficiente</td> </tr> <tr> <td>Clasificación de los medios y materiales didácticos.</td> <td>27,28</td> <td colspan="2">103 – 140</td> </tr> <tr> <td colspan="4"> <p>Diseño y elaboración de medios y materiales didácticos.</p> <p>Empleo de medios y materiales didácticos.</p> </td> <td colspan="2">Eficiente (66 -102)</td> </tr> <tr> <td colspan="4"></td> <td colspan="2">Deficiente (28 – 65)</td> </tr> </tbody> </table>				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala, valores - Nivel		Planificación curricular.	Diagnostico escolar	1,2,3,4,5,	Cuestionario		Análisis del currículo básico.	6,7,8,9,10,	Escala Likert		Estrategias didácticas	Adaptación curricular	11,12,	Índices		Diseños programáticos		Siempre		Métodos que emplea	13,14,15,16	Casi Siempre		Procedimientos	17,18,19,20,21	A Veces		Medios y materiales didácticos	Técnicas		Casi Nunca		Actividades de aprendizaje		Nunca		Selección de medios y materiales didácticos.	22,23,24,25,26	Muy eficiente		Clasificación de los medios y materiales didácticos.	27,28	103 – 140		<p>Diseño y elaboración de medios y materiales didácticos.</p> <p>Empleo de medios y materiales didácticos.</p>				Eficiente (66 -102)						Deficiente (28 – 65)	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala, Valores - Nivel																																																																																																											
Creación del Conocimiento	Exploración del conocimiento	2,3, 4,7	Índices: Siempre																																																																																																											
	Exteriorización del conocimiento	1, 5, 6	Casi Siempre																																																																																																											
	Compartir el conocimiento	8,9	A Veces																																																																																																											
Transferencia del Conocimiento.	Transferencia de estrategias y métodos de trabajo.	10, 11, 12	Casi Nunca																																																																																																											
	Interaprendizaje del conocimiento.	13, 14,15	Nunca																																																																																																											
	Transferencia de información por medios electrónicos.	16, 17, 18	Buena [100-135]																																																																																																											
Aplicación del Conocimiento	Necesidades de información. Conocimiento explícito	19, 20, 21	Regular [64-99]																																																																																																											
	Interiorización del conocimiento.	22, 23, 24	Mala [27-63]																																																																																																											
<p>variable 2: Desempeño docente</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th colspan="2">Escala, valores - Nivel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Planificación curricular.</td> <td>Diagnostico escolar</td> <td>1,2,3,4,5,</td> <td colspan="2">Cuestionario</td> </tr> <tr> <td>Análisis del currículo básico.</td> <td>6,7,8,9,10,</td> <td colspan="2">Escala Likert</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Estrategias didácticas</td> <td>Adaptación curricular</td> <td>11,12,</td> <td colspan="2">Índices</td> </tr> <tr> <td>Diseños programáticos</td> <td></td> <td colspan="2">Siempre</td> </tr> <tr> <td>Métodos que emplea</td> <td>13,14,15,16</td> <td colspan="2">Casi Siempre</td> </tr> <tr> <td>Procedimientos</td> <td>17,18,19,20,21</td> <td colspan="2">A Veces</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Medios y materiales didácticos</td> <td>Técnicas</td> <td></td> <td colspan="2">Casi Nunca</td> </tr> <tr> <td>Actividades de aprendizaje</td> <td></td> <td colspan="2">Nunca</td> </tr> <tr> <td>Selección de medios y materiales didácticos.</td> <td>22,23,24,25,26</td> <td colspan="2">Muy eficiente</td> </tr> <tr> <td>Clasificación de los medios y materiales didácticos.</td> <td>27,28</td> <td colspan="2">103 – 140</td> </tr> <tr> <td colspan="4"> <p>Diseño y elaboración de medios y materiales didácticos.</p> <p>Empleo de medios y materiales didácticos.</p> </td> <td colspan="2">Eficiente (66 -102)</td> </tr> <tr> <td colspan="4"></td> <td colspan="2">Deficiente (28 – 65)</td> </tr> </tbody> </table>				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala, valores - Nivel		Planificación curricular.	Diagnostico escolar	1,2,3,4,5,	Cuestionario		Análisis del currículo básico.	6,7,8,9,10,	Escala Likert		Estrategias didácticas	Adaptación curricular	11,12,	Índices		Diseños programáticos		Siempre		Métodos que emplea	13,14,15,16	Casi Siempre		Procedimientos	17,18,19,20,21	A Veces		Medios y materiales didácticos	Técnicas		Casi Nunca		Actividades de aprendizaje		Nunca		Selección de medios y materiales didácticos.	22,23,24,25,26	Muy eficiente		Clasificación de los medios y materiales didácticos.	27,28	103 – 140		<p>Diseño y elaboración de medios y materiales didácticos.</p> <p>Empleo de medios y materiales didácticos.</p>				Eficiente (66 -102)						Deficiente (28 – 65)																																																
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala, valores - Nivel																																																																																																											
Planificación curricular.	Diagnostico escolar	1,2,3,4,5,	Cuestionario																																																																																																											
	Análisis del currículo básico.	6,7,8,9,10,	Escala Likert																																																																																																											
Estrategias didácticas	Adaptación curricular	11,12,	Índices																																																																																																											
	Diseños programáticos		Siempre																																																																																																											
	Métodos que emplea	13,14,15,16	Casi Siempre																																																																																																											
	Procedimientos	17,18,19,20,21	A Veces																																																																																																											
Medios y materiales didácticos	Técnicas		Casi Nunca																																																																																																											
	Actividades de aprendizaje		Nunca																																																																																																											
	Selección de medios y materiales didácticos.	22,23,24,25,26	Muy eficiente																																																																																																											
	Clasificación de los medios y materiales didácticos.	27,28	103 – 140																																																																																																											
<p>Diseño y elaboración de medios y materiales didácticos.</p> <p>Empleo de medios y materiales didácticos.</p>				Eficiente (66 -102)																																																																																																										
				Deficiente (28 – 65)																																																																																																										

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Estudio es básica</p> <p>DISEÑO: Correlacional</p> <p>MÉTODO: Hipotético-deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: 65 docentes</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Muestra censal</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 65 docentes</p>	<p>Variable 1: Gestión del conocimiento</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Marcos David Obispo Monge</p> <p>Año: 2016 Monitoreo: El investigador Ámbito en Institución Educativa "San Pedro de Chorrillos" del Distrito de Chorrillos en el año 2017 Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Marcos David Obispo Monge</p> <p>Monitoreo: El investigador Ámbito en Institución Educativa "San Pedro de Chorrillos" del Distrito de Chorrillos en el año 2017 Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p> <p>INFERENCIAL: Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.</p>

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario Escala de Medición: Gestión del conocimiento

Instrucciones:

Estimado(a) participante, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

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

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Los directivos de su institución crean nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.					
2	Su I.E tiene un eficiente sistema de exploración de la información interna y externa					
3	Producto de su experiencia ha creado algún conocimiento o innovación didáctica que favorezca su práctica pedagógica.					
4	La información obtenida por diversas fuentes es eficientemente procesada e integrada al interior de la institución.					
5	Los directivos de su institución interactúan entre sí favoreciendo la creación del conocimiento.					
6	En su institución existe un plan de incentivos que fomenta el aprendizaje continuo.					
7	La institución tiene un sistema que le permite identificar hallazgos importantes para su quehacer tanto de fuentes internas como externas.					
8	En su institución se desarrolla proyectos de innovación.					
9	En su I.E cuenta con docentes especializados dedicados a la innovación.					
10	En su I.E se comunican formalmente y con precisión los objetivos organizacionales y las respectivas estrategias necesarias para alcanzarlos.					
11	Su I.E fomenta el trabajo en equipo fortaleciendo el trabajo pedagógico					
12	Las mejores prácticas pedagógicas son compartidas por el resto de la institución.					
13	En su I.E se realiza la transferencia de información entre docentes, promoviendo el interaprendizaje constante.					
14	En su I.E transforman el conocimiento individual en conocimiento grupal.					
15	En su I.E comparten conocimientos verbalmente, intercambio de conocimientos y sus experiencias pedagógicas.					
16	Las autoridades de su I.E utilizan el correo electrónico para transferirle					

	información y conocimientos necesarios para mejorar su labor pedagógica.					
17	Su I.E implementó una página web alimentada con información y conocimientos necesarios para que docentes, administrativos y estudiantes accedan a ella					
18	Su I.E ha implementado un sistema intranet el cual es alimentado permanentemente por los docentes con información y conocimiento necesario para desarrollar su labor pedagógica					
19	Las autoridades de su I.E identifican las debilidades de información y conocimiento que poseen los docentes e implementan estrategias para superarlo.					
20	Los docentes que poseen un conocimiento clave elaboran libros, guías académicas u otros documentos impresos que están disponibles para toda la institución.					
21	Las autoridades de su I.E promueven la reflexión colectiva de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.					
22	Los directivos de su I.E aplican los conocimientos generados y compartidos.					
23	En su I.E se toman decisiones basadas en la aplicación de conocimientos compartidos.					
24	Los directivos de su I.E basan su trabajo en el conocimiento creado y compartido.					
25	El conocimiento individual y grupal se transforma en conocimiento organizacional.					
26	La aplicación del conocimiento se lleva a cabo de una manera coordinada con los objetivos de la institución.					
27	Los docentes reciben capacitación especializada que luego aplican en su práctica pedagógica.					

Escala de percepción de desempeño docente

Instrucciones:

Estimado(a) participante, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

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

N°	Planificación curricular	1	2	3	4	5
1	Para planificar su diseño curricular toma en cuenta Ud. los objetivos del PEI.					
2	Al comenzar el año lectivo usted realiza el diagnóstico escolar en su aula.					
3	Al momento de realizar Usted su planificación curricular toma en cuenta diagnóstico realizado en el PEI					
4	Antes de elaborar la programación curricular usted analiza el programa curricular básico.					
5	Los temas que Ud. planifica para desarrollar en clases durante el año escolar están de acuerdo al PCI de su Institución Educativa.					
6	En la programación curricular toma en cuenta las características particulares de los alumnos					
7	Los contenidos curriculares y capacidades se adaptan de acuerdo a la problemática del aula.					
8	Considera los contenidos transversales para realizar la adaptación curricular					
9	Utiliza Ud. algún tipo de diseño programático					
10	El diseño programático que Ud. utiliza es proporcionado por la subdirección de su I.E y previamente consensuado.					
11	Se actualiza Ud. en el manejo de diseño programático					
12	Planifica Ud. módulos y proyectos de aprendizaje					
Estrategias didácticas						
13	Emplea Ud. los métodos activos como: relacionar el nuevo conocimiento con los saberes previos					
14	Ud. utiliza el método: deductivo, inductivo o científico constantemente para el desarrollo de los temas de su área.					

15	El método que emplea facilita el logro de capacidades programadas					
16	Emplea Ud. los procedimientos didácticos en el desarrollo de su clase					
17	Ud. durante desarrollo de sus sesiones desarrolla las etapas del proceso de aprendiz + -aje: inicio, proceso, salida y extensión.					
18	Emplea Ud. las técnicas de aprendizaje: phillips 66, dramatización, debate, foro, lluvia de idea, etc. en las estrategias didácticas.					
19	Las técnicas que Ud. utiliza en sus sesiones de clase son frecuentemente activas					
20	Desarrolla Ud. en clase actividades de aprendizaje como: proyectos de aprendizaje, módulos, asignaciones, discusiones entre grupos, clases teóricas, etc.					
21	Ud. combina con frecuencia la teoría con la práctica en el desarrollo de sus clases.					
Medios y materiales didácticos						
22	Selecciona Ud. los medios y materiales didácticos adecuados para los temas que desarrollará, antes de realizar su clase.					
23	Utiliza Ud. criterios de selección para la elección de medios y materiales educativos.					
24	Diseña y elabora Ud. medios y materiales didácticos estructurados para sus sesiones de clase					
25	Diseña y elabora Ud. medios y materiales didácticos utilizando las Tic (tecnologías de información y comunicación) para el desarrollo de clases					
26	Utiliza Ud. las TIC durante el desarrollo de sus sesiones de clases					
27	Emplea Ud. medios y materiales didácticos en el desarrollo de sus clases.					
28	Hace uso del aula de innovación pedagógica para desarrollar sus sesiones de clase seleccionando previamente los software adecuados					

Anexo 4. Validez de los instrumentos

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Está expedida para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Epiquién Chancahuana Migdonio DNI: 33432467

Especialidad del validador: Metodólogo – Doctor en Educación

¹**Fertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 28 de abril del 2017


 Migdonio Epiquién Chancahuana
 Dr. en Educación

 Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Lima, 28 .de abril de 2017

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Dr. Fredy Ochoa Tataje

DNI: 07015123

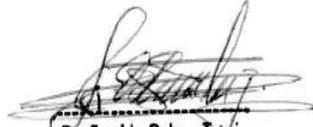
Especialidad del evaluador: Administración de la Educación

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Freddy Ochoa Tataje
METODOLOGÍA INVESTIG. C.

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene suficiencia, es aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Alejandro Menacho Rivera

DNI: 32403439

Especialidad del evaluador: Administración de la Educación

Lima, 28 de abril. del 2017



 Dr. ALEJANDRO S. MENACHO RIVERA
 Cod. SUREDI: A 01536756
 Cod. Reg. UCV N° 3 FL: 347 N° 18
 Firma de Informante.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 5. Permiso de la Institución donde se aplicó el estudio**CONSTANCIA**

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SAN PEDRO DE CHORRILLOS” UGEL 07 – SAN BORJA, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que autorizo a OBISPO MONGE MARCOS DAVID, identificado con DNI N°09390360, a realizar la aplicación del instrumento de investigación “Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la Institución Educativa “San Pedro de Chorrillos del distrito de Chorrillos en el año 2017”, al personal de nuestra Institución Educativa.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines convenientes.

Chorrillos, 27 de marzo del 2017

Marcos David Obispo Monge
Director general

Base de datos de la muestra

Base de datos de la variable 1 Gestión del conocimiento																											
	Creación del Conocimiento									Transferencia del Conocimiento.									Aplicación del Conocimiento								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27
1	3	3	2	3	3	2	4	3	5	5	5	5	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	4
2	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2
3	2	5	2	5	5	5	5	5	4	5	2	1	3	2	1	4	2	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3
4	3	1	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	4	2	2	2	4	2	4	3
5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	4	3
6	4	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	4	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3
7	3	1	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	5	4	5	4	5	3	3	2	3	3	4	3	2	4
8	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4
9	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
10	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	4	3	4
11	4	3	3	5	4	4	3	4	5	5	3	3	3	5	4	5	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
12	4	1	4	2	3	4	2	3	4	1	3	2	2	3	4	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	4	3
13	4	3	3	4	5	3	2	2	5	3	2	1	3	2	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2
14	3	2	4	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
15	4	5	4	4	5	4	2	4	5	5	2	3	4	2	3	3	2	1	3	4	3	2	2	1	4	4	3
16	1	1	3	3	3	2	4	3	3	1	5	5	3	5	4	5	5	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3
17	4	5	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	4	4	3	4	3
18	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
19	4	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3
20	3	3	2	3	3	2	4	2	5	5	3	2	3	5	4	5	5	5	3	2	4	3	2	2	4	3	3
21	4	5	2	2	4	4	5	5	2	5	3	2	3	3	3	3	2	5	4	2	3	3	1	3	3	2	2
22	3	1	3	2	3	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	3	2	3	4	2	2	4	2	1	1
23	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	5	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
24	4	3	4	3	3	4	2	2	4	2	3	2	3	5	3	5	3	5	5	4	4	2	4	3	2	3	2
25	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	1	3	3	4	2	2	3	2	4	3
26	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2
27	2	2	1	2	5	5	2	5	2	5	2	2	3	3	4	3	1	2	2	1	4	2	2	3	2	4	3
28	4	1	3	3	1	2	2	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	2	2	2	4	3	2	4
29	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	2	1	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
30	4	1	1	3	3	4	3	2	3	1	3	2	4	5	4	5	3	4	3	1	1	2	4	2	3	3	4
31	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	2	2	3	2	4	2	2	4
32	4	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	2
33	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	4	2	3	3
34	3	1	4	3	3	4	2	3	3	1	3	5	5	3	5	5	3	5	2	4	2	2	2	4	2	4	3
35	3	1	3	3	3	4	2	3	3	3	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	2	3	2	4	2	4	3
36	4	3	3	2	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3
37	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4
38	3	2	3	2	3	5	2	4	4	5	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4
39	3	2	5	2	2	2	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2
41	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	5	2	3	3	2	3	2	5	3	3	2	3	2	4	3	3
42	4	3	5	3	5	4	2	2	5	3	3	3	3	2	3	2	2	2	5	3	4	1	2	3	4	2	2
43	4	2	4	2	2	5	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5
44	3	3	4	2	3	5	2	2	1	5	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2
45	4	1	2	3	3	4	2	3	3	1	5	5	3	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	5
46	1	3	2	4	3	5	5	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
47	4	2	5	2	2	3	1	1	2	2	5	4	5	5	2	2	2	1	1	5	3	2	1	2	3	2	3
48	4	5	2	2	2	2	1	4	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3
49	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	5	5	4	5	4	5	2	2	4	3	5	5	5	5	3	5
50	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
51	4	3	2	4	3	5	4	3	3	2	3	5	3	3	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	2	5
52	3	2	2	5	2	5	4	4	5	5	3	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3
53	4	2	2	5	3	5	2	4	3	5	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3
54	4	3	5	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	5	3	2	1	3	3	4	3
55	4	3	5	3	3	5	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	5	3	2	1	2	3	2	3
56	2	3	2	2	3	4	2	2	3	1	5	5	5	5	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3
57	2	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	5	2	1	1	3	2	1	1	1	5	5	5	5	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3
59	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	1	2	3	2	4	2	3	3	2	5	5	3	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2
61	3	1	2	2	2	5	2	1	2	3	3	3	2	3	1	2	5	5	5	2	5	4	5	5	5	1	5
62	4	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3
63	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
64	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1
65	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	5	4	5	5	5	5	5	1	5

Base de datos de la variable 2 Desempeño docente																													
	Planificación curricular												Estrategias didácticas										Medios y materiales didácticos						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	
1	5	5	5	5	5	5	2	1	3	2	1	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	2	
2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	4	2	4	3	3	3	4	3	5	2	
3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	
4	3	3	3	2	3	1	3	2	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	
5	1	3	4	3	2	2	3	2	3	5	4	4	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	3	5	
6	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	5	3	2	3	2	5	3	3	2	3	2	4	5	3	
7	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	5	3	4	1	2	3	4	2	
8	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2	3	5	2	3	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	1	
9	3	5	4	3	4	5	3	3	3	5	4	3	1	1	1	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	5	5	
10	1	2	4	2	3	1	3	2	2	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	3	
11	3	4	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	
12	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	1	5	3	2	1	2	3	2	2	
13	5	4	4	2	4	5	2	3	4	2	3	4	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	
14	1	3	2	4	3	1	5	5	3	5	4	2	4	3	3	5	4	5	2	2	4	3	5	5	5	5	4	5	
15	5	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	5	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	5	2	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	3	5	
17	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	
18	3	3	2	4	2	5	3	2	3	5	4	4	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	5	5	
19	5	2	4	5	5	5	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	1	3	2	5	3	2	1	3	3	4	3	
20	1	2	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	1	5	3	2	1	2	3	5	3	
21	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	
22	3	3	4	2	2	2	3	3	5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	
23	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	1	1	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
24	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	
25	2	2	5	2	5	5	2	2	3	3	4	1	2	3	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	4	3	
26	1	3	2	2	1	2	5	5	5	5	5	3	3	2	3	1	2	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	
27	5	5	5	5	4	5	2	1	1	2	1	4	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	4	3	2	2	5	2	
28	1	3	4	3	2	1	3	2	4	5	4	3	4	2	4	2	4	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	5	
29	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	3	2	2	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	3	4	
30	3	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	2	4	3	4	3	2	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	
31	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	2	2	1	2	3	1	3	5	3	4	1	2	3	5	2	
32	1	3	4	2	3	1	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	3	
33	1	3	4	2	3	3	5	5	5	5	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	5	
34	3	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	4	4	
35	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	
36	2	2	5	2	4	5	3	2	4	2	3	3	5	2	3	5	4	5	2	2	2	2	5	5	5	5	3	2	
37	2	2	2	2	1	2	5	5	5	5	5	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	5	
38	3	4	3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	4	1	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	5	2
39	3	2	3	2	3	2	3	5	2	3	5	3	1	3	3	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	
40	3	3	5	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	5	3	3	1	2	3	3	3	
41	2	2	5	2	2	3	2	2	3	2	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	
42	3	2	5	2	2	5	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	1	3	2	1	2	2	2	1	3	3	
43	1	3	4	2	3	1	5	5	3	5	3	4	5	2	3	2	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	5	
44	3	4	5	5	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	1	1	4	2	2	5	3	4	1	2	3	4	2	
45	2	2	3	1	1	2	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	5	5	5	5	5	
46	5	2	2	1	4	3	2	1	1	2	1	3	3	2	5	1	1	1	1	2	2	5	3	2	1	2	3	5	2
47	3	2	2	2	3	3	5	5	4	5	3	5	2	3	5	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	5	3	4	
48	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	5	2	2	1	1	3	3	2	4	3	2	3	4	2	5	2	
49	3	4	5	4	3	2	3	5	3	3	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	3	3	
50	2	5	5	4	4	5	3	2	4	3	2	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	5	3	
51	2	5	5	2	4	5	3	2	3	2	3	2	1	3	1	1	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	
52	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	5	1	
53	3	3	5	2	2	2	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	
54	3	2	4	2	2	1	5	5	5	5	5	3	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	4	5
55	2	2	2	2	2	5	2	2	4	3	3	1	5	3	4	3	2	4	2	5	2	4	5	5	5	5	4	3	
56	5	1	3	2	1	1	5	5	5	5	5	3	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	5	5	
57	5	5	5	5	5	5	2	1	1	2	1	4	2	2	4	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	
58	1	3	4	2	3	2	5	5	3	3	4	3	3	1	2	1	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	3	
59	1	2	5	2	1	3	3	3	2	3	3	2	5	3	5	3	4	3	4	5	5	3	4	1	2	3	5	3	
60	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	2	
61	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	
62	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	4	3
63	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	5	3	
64	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
65	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	4	

Anexo 7. Practica de Resultados

→ Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] D:\0 Tesis\0000 trabajos\Monge\2\Gestión del conocimiento.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Haga doble clic para activar

Estadísticos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	23

→ Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos2] D:\0 Tesis\0000 trabajos\Monge\2\Desempeño doce:

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	28



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

OBISPO MONGE MARCOS DAVID

D.N.I. : 09390360

Domicilio : Calle 9A - Los SANCES - INT 115 CAYA 139 - CHORRILLOS

Teléfono : Fijo : 6228440 Móvil : 986751857

E-mail : simson_obl@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRO

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

OBISPO MONGE MARCOS DAVID

Título de la tesis:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN PEDRO DE CHORRILLOS" DE DISTRITO
DE CHORRILLOS EN EL AÑO 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha:

04/07/18

Visualizador de Documentos de Turnitin - Mozilla Firefox
 http://www.turnitin.com/...
 Finford ha estado que el plugin de actualizaci3n "Adob... Flash" se ejecuta en https://www.turnitin.com.

Prueba el nuevo Feedback Studio

Continuar bloqueando Permitir...

Trabajo 6 de 10

turnitin 23% PASAJE

Resumen de Coincidencias

1	www.scribd.com fuente de internet	5%
2	Entregado a Universid... Trabajo de estudiante	3%
3	issuu.com fuente de internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe fuente de internet	1%
5	www.lo.org fuente de internet	1%
6	fr.scribd.com fuente de internet	1%
7	scribd2e1e2762686cc99 ji... fuente de internet	1%

Probar el nuevo Feedback Studio

POE MARCOS DAVID OBISPO MONGE

Gesti3n del conocimiento y el desempe1o docente en la instituci3n educativa "San Pedro de Chorrillos" del Distrito de Chorrillos en el a1o 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administraci3n de la Educaci3n

AUTOR:
 Bn Marcos David Obispo Monge

ASESOR:

PA1NA 1 DE 14

12:46 p.m.
01/07/2017

Miguel
 Miguel Enrique C. Caceres
 Dr. en Educaci3n



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Migdonio Epiquién Chanchahuana, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la Institución Educativa "San Pedro de Chorrillos" del distrito de Chorrillos en el año 2017 del estudiante **MARCOS DAVID OBISPO MONGEIRIS** ; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 23% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio. en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.



.....
Migdonio Epiquién Chanchahuana
Dr. en Educación

Lima, 01 de julio del 2017

Migdonio Epiquién Chanchahuana

DNI: 33432467

Flor de
María Sánchez
639-18



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



APROBADO
J. J. Sánchez
M. Sánchez
H. J.

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

VISTO BUENO PARA
CAMPASTADO

ESCUELA DE POSGRADO

MARCO DION OBISPO MONJE con DNI N° 09390360
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)
domiciliado (a) en Calle 9A - Los Sauces 1151 CASA 139 URB VILLA MARILIA - CHARLINO
(Calle / Lote / No. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: DE LA EDUCACION del programa: ADMINISTRACION
(Promoción) (Nombre del programa)
identificado con el código de matrícula N° 6000132848
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

VISTO BUENO PARA LA TESIS



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima 26 de JUNIO de 2018

[Handwritten signature]

(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a.
- b.
- c.
- d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 986251357

Email: SIMON-OB@hotmail.com

