



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones  
Educativas de la Red N.º 5 Ventanilla, 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Br. Rosa Maria Estrada Abad  
(ORCID: 0000-0002-7706-4526)

**ASESOR:**

Dr. Darién Rodríguez Galán  
(ORCID: 0000-0001-6298-7419)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Reforma y modernización del Estado**

**Lima – Perú**

**2019**

### **Dedicatoria**

A mi madre, por su ánimo constante incondicional, a mis demás familiares cercanos y a las amistades por darme la inspiración, amor, paciencia y la fortaleza necesaria para seguir adelante.

La autora

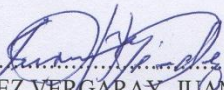
### **Agradecimiento**

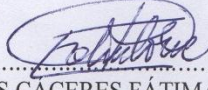
Agradezco a Dios por darme la perseverancia de seguir luchando. A los docentes de la universidad por brindarme los conocimientos necesarios. A mi asesor Dr. Darién Rodríguez Galán por la paciencia y ser la guía en este camino, que permitió lograr mi objetivo académico. Finalmente, a las instituciones mencionadas donde se aplicó los instrumentos.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) ESTRADA ABAD ROSA MARIA, cuyo título es: "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N.º 5 VENTANILLA, 2019."

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 catorce

Lima, San Juan de Lurigancho 9 de setiembre del 2019

  
.....  
MÉNDEZ VERGARAY JUAN  
PRESIDENTE

  
.....  
TORRES CACERES FÁTIMA DEL SOCORRO  
SECRETARIO

  
.....  
FARFÁN PIMENTEL JOHNNY  
VOCAL

 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Presidencia del SGC	 Aprobó	 Vicerrectorado de Investigación
------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

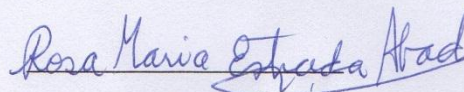
### Declaración de autenticidad

Yo, Rosa Maria Estrada Abad, identificado con DNI N° 25686119, estudiante del programa Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulada “Gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N.º 5 Ventanilla, 2019.” presentada, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión pública, es de mi autoría

- La tesis es de mi autoría.
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 9 de setiembre del 2019.



Br. Rosa Maria Estrada Abad

DNI: 25686119

## Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento la Tesis titulada: **“Gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N.º 5 Ventanilla, 2019”**, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Los planteamientos teóricos de autores nacionales e internacionales vertidos en el presente estudio, determinen la rigurosidad científica necesario para una investigación científica, que permita el logro de objetivos y resultados esperados. La presente investigación está estructurada en seis capítulos.

En el primer capítulo introducción se exponen la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación, las hipótesis y objetivos. En el capítulo dos, métodos se presenta el diseño de investigación, las variables y operacionalización, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta los resultados. El cuarto capítulo discusión. El quinto capítulo las conclusiones. En el sexto capítulo las recomendaciones, finalmente las referencias bibliográficas y los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

## Índice

	Pág
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	vi
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MÉTODO	30
2.1. Tipo y diseño de investigación.	31
2.2. Operacionalización de variable	32
2.3 Población, muestra y muestreo	34
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	35
2.5 Procedimiento	37
2.6 Métodos de análisis de datos	37
2.7. Aspecto ético	37
III. RESULTADOS	38
IV. DISCUSIÓN	50
V.CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	58
ANEXOS	65

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la gestión del conocimiento	33
Tabla 2. Operacionalización del desarrollo organizacional	33
Tabla 3. Población de la red N° 05, Ventanilla.	34
Tabla 4. Muestra de la red N° 05, Ventanilla.	35
Tabla 5. Validación de juicio de expertos.	35
Tabla 6. Niveles de confiabilidad	35
Tabla 7. Estadística de confiabilidad de gestión del conocimiento.	36
Tabla 8. Validación de confiabilidad de desarrollo organizacional.	36
Tabla 9. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la gestión del conocimiento y desarrollo organizacional	39
Tabla 10. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al fomento del conocimiento y desarrollo organizacional	40
Tabla 11. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto la captura del conocimiento y desarrollo organizacional	42
Tabla 12. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la distribución de conocimiento y desarrollo organizacional	42
Tabla 13. Prueba de normalidad de gestión de conocimiento y el desarrollo Organizacional.	43
Tabla 14. Determinación de ajuste de los datos para el modelo de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional.	43
Tabla 15. Pseudo R cuadrado coeficiente de determinación de las variables.	44
Tabla 16. Presentación de los coeficientes de la gestión en el desarrollo organizacional.	44
Tabla 17. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de fomento del conocimiento organizacional.	45
Tabla 18. Pseudo R cuadrado coeficiente de determinación las variables.	45
Tabla 19. Presentación de los coeficientes de fomento del conocimiento en el desarrollo organizacional.	46
Tabla 20. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de captura del conocimiento en el desarrollo organizacional.	47
Tabla 21. Pseudo R cuadrado coeficiente de determinación de las variables	47



Tabla 22. Presentación de los coeficientes de la captura del conocimiento en el desarrollo organizacional.	47
Tabla 23. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de distribución del conocimiento en el desarrollo organizacional.	48
Tabla 24. Pseudo R cuadrado coeficiente de determinación de las variables	48
Tabla 25 Presentación de los coeficientes de la captura del conocimiento en el desarrollo organizacional.	49

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Percepción de gestión del conocimiento y desarrollo organizacional.	39
Figura 2: Percepción de fomento de conocimiento y desarrollo organizacional.	40
Figura 3: Percepción de captura de conocimiento y desarrollo organizacional.	41
Figura 4: Percepción de distribución de conocimiento y desarrollo organizacional.	42

## Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la incidencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.

El tipo de investigación fue aplicada del nivel explicativo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo representada por 318 docentes, la muestra de 164 docentes de las instituciones mencionada y el muestreo fue no probabilística. La técnica empleada para recolectar información fue una encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de tipo cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach y los resultados fueron de alta confiabilidad.

Asimismo, en la parte descriptiva se arribó el 48,2% de los docentes manifiestan que la gestión del conocimiento en la Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019, es regular. Asimismo, el 43,9% de los docentes indican que el desarrollo organizacional es regular. Concluyó que la variabilidad del desarrollo organizacional depende al 28,3% de la gestión del conocimiento de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.

*Palabras clave:* Gestión del conocimiento, desarrollo organizacional, fomento de conocimiento.

## **Abstract**

In the present study objective was to determine the incidence of the knowledge management in the organizational development of the educational institutions of the network N ° 5 window, 2019.

The type of investigation was applied the explanatory level, quantitative approach; non-experimental design. The population was represented by 318 teachers, the sample of 164 teachers of institutions mentioned and the sampling was not probabilistic. The technique employed to collect information was a survey and data collection instruments were of type questionnaire, which were duly validated through expert opinions and determining its reliability using Cronbach's alpha and the results were highly reliable.

Also, in the descriptive part is 48.2% of teachers arrived manifest that the management of the knowledge in the educational institutions of the network N ° 5 window, 2019, is regular. In addition, 43.9% of teachers indicate that organizational development is regular. He concluded that the variability of the organizational development depends on 28.3% of the management of the knowledge of the educational institutions of the network N ° 5 window, 2019.

**Keywords:** Knowledge management, organizational development, knowledge promotor

## **I. INTRODUCCIÓN**

Una de las herramientas más importantes para la gestión del conocimiento son las plataformas digitales, específicamente el internet, ligada a las redes denominadas sociales, desarrollos de web y espacio virtuales han fortalecido los procedimientos relacionados a la producción de diversos tipos. Estos mecanismos han sido importantes para poder transformar los saberes tácitos en explícito, referidos al intercambio de la sabiduría.

Estos espacios relacionados con el internet han desempeñado un rol esencial en los procedimientos del saber, permitiendo crear espacios donde las personas puedan interactuar en cualquier parte del mundo, han transformado a la producción, permitiendo intercambiar conocimiento e información desarrollando nuevos productos de conocimientos que demandan los clientes.

Pasando al ranking de países donde más se usan las plataformas virtuales como medios de intercambio de conocimientos, Paraguay lidera la clasificación, donde el acceso a nuevas tecnologías alcanza el 83%. La lista es completada por Costa Rica con un 78%, seguido por Uruguay con un 74% y México con 73%. Más atrás se muestra a Argentina con un 71%, Chile con 69%, Colombia con 68% y Brasil con 63%.

La gestión ligada al conocimiento en las entidades que brindan un servicio educativo, es un proceso que recién se le ha prestado interés, ya que se había descuidado esta área. Debido a esta circunstancia, es vital revisar la realidad y los propósitos que tiene la gestión referido al conocimiento. Partiendo desde los elementos que la componen hasta los objetivos que plantea para la organización de servicio educativo. Esta realidad sirve para hallar información que servirá para la mejora de diversos aspectos y entre ellos las buenas practicas docentes para brindar un mejor servicio a los estudiantes, que son lo más importante de la escuela, ya que de ellos dependerá la nueva sociedad.

De esta manera, en los antecedentes internacionales como: Mejía y Sarmiento (2015) en su indagación: *Modelo de gestión del conocimiento a partir del Estado y la función pública hacia el usuario en Colombia*, su meta fue elaborar un modelo de gestión ligado al conocimiento que facilita fortalecer la cultura y emplear de manera adecuada los mecanismos que nos brinda la tecnología. Estudio explicativa -experimental. Sus conclusiones fueron: el modelo relacionado a la gestión del conocimiento denominado

Nonaka y Takeuchi se implementó en modo piloto, para tener nociones generales de las prácticas que llevan a cabo las entidades del estado, para luego ser aplicada directamente en la muestra seleccionada, lo que se busca es que los porcentajes aumenten, este proceso requiere de tres aspectos, con el objeto de que la variable gestión del conocimiento se desarrolle de modo eficiente.

Liscano (2015) en su tesis: *Relaciones entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente de la comunidad educativa fe y alegría, tesis de maestros, Universidad Católica de Chile*. Su meta se basó en identificar el grado de correlación de las variables analizadas en un determinado entorno. La muestra fueron 294, a quienes se les aplicó una encuesta de 30 ítems. Se logra concluir que hay aceptación del nivel de correlación de las variables, con un valor de p- valor de 0.000, cuando un maestro se encuentre más preparados se puede afirmar que la enseñanza que brinde será más estructurada por ello puede traer consigo una ventaja para la calidad de la educación que puedan ofrecer a los estudiantes de un determinado grado.

Sánchez (2016) en su investigación: *Gestión referido al conocimiento y desempeño de maestros en la casa de estudios de Guadalajara, tesis de maestría, Yucatán -México, casa de estudios Autónoma*. Su objetivo fue dedicarse a distinguir el grado de correlación entre la variable en cuestión. Estudio basado en el positivismo, cuya muestra fueron 224 maestros, a quienes se les aplicó una encuesta, el estudio fue no experimental - sustantiva, hipotética deductiva. Se concluye que la primera variable incide en la variable desempeño del maestro, quien se ve influenciado por la gestión que desarrollan los directivos en un colegio, por ello las cualidades que los docentes puedan manifestar en este espacio está influenciada por la actuación que desempeñan los directivos en la colegio. El nivel de correlación se da con un valor de 0.829.

Rodríguez, Pedraja, Araneda y Rodríguez (2014) en su investigación titulada: *La relación entre la gestión referida al conocimiento y la gestión referida a la parte académica: un estudio exploratorio en universidades chilenas*. Artículo enviado a la Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Su meta fue analizar la correlación que surge entre las variables analizadas, dentro de las entidades de educación universitaria. La presente investigación refirió que la administración del

conocimiento involucra los esfuerzos para maximizar el rendimiento de las organizaciones a través de la creación e intercambio de conocimientos. El estudio fue de enfoque cuantitativo- no experimental. Asimismo, su muestra fueron 45 jefes universitarios, quienes voluntariamente participaron en la aplicación de un cuestionario por cada variable que obtuvo una alta confiabilidad. Los resultados fueron: En la Gestión del conocimiento y docencia el modelo de regresión tuvo una explicación del 48.7 %, en la gestión del conocimiento y el posgrado fue del 29.1% y en la gestión del conocimiento e investigación fue del 62.4%. Se presenta una relación entre la gestión conocimiento y la variable gestión ligada a lo académica asimismo hay influencia positivamente sobre la gestión académica dentro de las entidades de educación superior.

Fernández (2014) en su estudio basado en el análisis de la *Gestión del conocimiento y su relación con la formación del aspecto pedagógico de los maestros, estudio presentado en la ciudad de, Caracas, en el país de Venezuela*, en el centro de estudios de Carabobo, su objetivo fue lograr identificando el nivel de relación entre las variables estudiadas. Estudios cuantitativo - positivista, hipotética, básico, es no experimental, correlacionar, su unidad muestral estuvo representada por 178 personas quienes fueron partícipes de un cuestionario que obtuvo la data de que hay una medular relación en las variables estudiadas, se manifiesta que la primera variable modifica a la segunda, es decir que la gestión del pensamiento ayuda a mejorar el desempeño de los maestros en el aula, brindando un trabajo de mejor calidad.

Balarezo (2014) en su indagación: *La Comunicación Organizacional Interna y su incidencia en el Desarrollo Organizacional de la empresa San Miguel Drive*, con la intención de lograr en nivel de Ingeniero de Empresas en la casa de estudios Técnica de Ambato, en el país de Ecuador; concluyó que la comunicación de la entidad influye en la coordinación de las acciones en la parte interna, debido a que repercute en la baja productividad y en el proceder de los colaboradores. Igualmente, la distribución de responsabilidades afecta al trabajo colaborativo, ya que el ambiente de trabajo de la empresa San Miguel Drive no es saludable para los colaboradores.

De manera semejante en los antecedentes nacionales se pudo considerar las investigaciones de: Estrella (2016) en su tesis: *Gestión del conocimiento en docentes y desarrollo organizacional en Instituciones Educativas de la Red 09, UGEL 07 de*



*Chorrillos, 2015*. Su meta fue lograr la identificación del nivel de correlación entre las variables analizadas, su unidad muestral constó de 167 maestros a quienes participaron de la encuesta estructurada tomando en cuenta las dimensiones de las variables. Estudio hipotético deductivo, no experimental - correlacional. Se concluye que hay un grado importante de correlación en las variables.

Ramos (2017) en su investigación: *Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los docentes de la universidad de ciencias y humanidades, Lima norte, 2016*, para alcanzar la especialidad de docencia superior, en la universidad César Vallejo, Lima Perú. La meta planteada fue identificar la correlación que se presenta entre la variable analizada. La muestra fueron 80 maestros. Estudio hipotético – deductivo. - no experimental - correlacional – transaccional. Se arribó que, el 52,5% muestran un grado regular y el 50,0% en proceso., dicho de otra manera, hay la existencia de un nivel importante en la relación de las variables analizadas.

Meza (2016) en su tesis: *Gestión del Conocimiento y la planificación de la programación anual en los docentes de la Red 05 Ugel 02, 2016*, con la intención de alcanzar el nivel de magíster en administración en el centro de estudios denominado César Vallejo, Lima Perú. Su meta fue encontrar la correlación entre las variables analizadas. Estudio cuantitativo, no experimental, básico- descriptivo-correlacional, su muestra fueron 169 maestros que laboran en la red 05. Los resultados fueron que hay una relación significativa ( $p < .000$ ), permite subrayar que la variable gestión del conocimiento incide en la planificación que realizan los maestros al inicio del año escolar en dicho contexto.

Mónica (2016) en su tesis: *Gestión del conocimiento en docentes y desarrollo organizacional en Instituciones Educativas de la Red 09, UGEL 07 de Chorrillos, 2015*, con la intención de lograr en nivel de magíster en administración en la casa de estudios César Vallejo, correspondiente a Lima, en el país de Perú. Su meta está ligada a la identificación de un grado de relación entre las variables analizadas, su muestra fue, 167 maestros a quienes se les invitó a formar parte de la indagación mediante la aplicación de una encuesta. estudio hipotético deductivo, no experimental - correlacional, se concluyó que se presenta un grado de correlación entre las variables analizadas.

Montoya y Víctor (2016): "*Gestión del conocimiento y calidad educativa en las instituciones públicas del nivel secundario en el distrito de Barranca -2013*" con la intención de lograr en nivel de maestro en la especialidad de Docencia Superior en la casa de estudios Nacional de Educación denominada Enrique Guzmán y Valle. Su meta fue alcanzar la identificación de un grado de relación de las variables analizadas. Su unidad muestral estructurada por 303 maestros de la I.E. Públicas. Las conclusiones son: hay la existencia de un grado de relación importante. Con un valor de  $p = .000 < .05$ .

Sánchez (2016) en su tesis: *Gestión del conocimiento y práctica docente en instituciones educativas estatales del distrito de Huaral, UGEL N° 10 – 2016*, con la meta de alcanzar el nivel de maestro en la especialidad de administración por la casa de estudios denominada César Vallejo, en la ciudad de Lima, en el país de Perú. El propósito fue reconocer el nivel de relación entre las variables analizadas; La tipología de indagación fue básica - cuantitativo- no experimental - transversal, correlacional. Su unidad muestral fueron 115 maestros que laboran en las entidades que se están analizando, en el contexto de Huaral. Se concluyó que hay la presencia de un nivel de correlación entre dichas variables que se analizaron con un valor de  $p = 0,000 < 0.05$ , demostrando una relación de nivel moderado. Por ello se afirma que la primera variable incide en la aplicación del desempeño del maestro.

En el marco teórico de la variable referida a la **gestión del conocimiento** Porret (2015), expresó que son los datos que una persona almacena, las cuales les sirve para que desarrollen sus actividades en su vida. (p. 442)

Del Moral (2015) sostiene que la gestión referida a los saberes, se refiere a desplazar las habilidades cuando se realiza la acción, se recomienda que todos los integrantes de la entidad coordinen y manejen los mismos procesos para llevar a cabo las actividades, aplicando sus saberes y su experiencia para que las acciones se lleven a cabo de manera fortalecida. (p. 13)

Farfán y Garzón (2006) manifiesta que las organizaciones tengan un mejor desempeño y logren el máximo desarrollo y crecimiento, no basta solo con los

conocimientos explícitos, sino también deben facilitarse los conocimientos tácitos de forma ordenada, práctica y eficaz a todos los miembros de la institución.

Por otro lado, Peluffo y Catalán (2002) expresaron que la gestión relacionada a los saberes es un método que permitió implementar en la organización la estrategia competitiva, siguiendo un proceso que requiera: Identificar, adquirir, almacenar, difundir, comparar, utilizar y actualizar el conocimiento tácito y explícito, para convertirla en una herramienta de aprendizaje y en un catalizador para la innovación, que al ser combinados con una buena estrategia de negocio va generar ventaja competitiva. (p.50). Asimismo, Flores y Miguel (2004), precisó que la gestión del conocimiento debe ser implementada como una herramienta fundamental de aprendizaje para impulsar la innovación, la cual combinada a una adecuada estrategia de negocios se logrará una ventaja competitiva. También, Contreras y Tito (2003) expresó que la gestión de los saberes involucra seguir unos procedimientos establecidos de manera organizada, para establecer las competencias que van a brindar ventajas para la entidad, de esa manera se mejoran los procesos y brindar un servicio de calidad. (p. 90). De igual forma Pavez (2000), precisó que la gestión está ligada a los saberes es un conglomerado de actividades que se realizan de forma dinámica usando y aplicando el conocimiento con el fin de generar competencias y capacidades en todos los integrantes de la empresa, logrando beneficios en las personas, la empresa y el desarrollo del país. Al mismo tiempo, Tarí y García (2010), precisaron la gestión ligada a los saberes son para juntar datos y luego analizarlos con la intención de aplicar las estrategias adecuadas para el mejoramiento de la organización (p. 73). Sin embargo, Bueno (2003), precisó que es importante transformar el conocimiento individual en conocimiento organizacional por medio de procesos sistemáticos permitiendo que todos tengan acceso al conocimiento requerido.

La dimensión primera es el **fomento de conocimiento** según Porret (2015) definió como el camino es que la dirección de la situación propugne entornos que favorezcan en primer término, la curiosidad del porqué de las cosas para reflexionar sobre ellas y llegar al cómo hacer otras cosas con éxito. Como es de comprender, no todas las personas son iguales ni tienen las mismas capacidades ni inquietudes por lo que corresponderá contar con las más apropiadas para colaborar. Esas personas serán las que tenga desarrollado el sentido de la curiosidad o el interés por la investigación, las cuales se distingue por la

necesidad constante de aprender, conocer, explorar y descubrir nuevos horizontes y al mismo tiempo para ellas, lo sabido, aprendido y dominado pasa a breve tiempo a un segundo plano para continuar buscando nuevas experiencias, convirtiéndose en una carrera sin fin altamente positiva para la organización. (p. 434)

Hernández y Pérez (2012) sostuvo que los frutos de la gestión del conocimiento se hacen más evidentes cuando la organización persigue la mejora continua que se traduce en eficiencia de los grupos de trabajo de tal forma que tienen un gran aprovechamiento del conocimiento al combinar relaciones, experiencias, anteriores o principios que permiten llegar a las causas de los problemas con el intercambio de información. Cabe tener presente que se facilita la gestión mediante la utilización de equipos, liderazgo, estructura organizacional flexible, actitudes adecuada, mecanismo de aprendizaje, cultura y valores.

La segunda dimensión está referida **a la captura de conocimiento**, según Porret (2015) precisó para el fortalecimiento de la gestión de conocimiento, los datos son vitales, pero no suficiente, pues, en principio, la información es solamente información hasta que alguien, le añade su criterio, su sabiduría, su conocimiento técnico, su intuición y su experiencia y luego la pone en movimiento. Eso ya se ha convertido en información con valor añadido, porque esa información ha tenido proceso de filtración y sintetización. Luego la organización la distribuye y el resto de sus miembros la utiliza. (p. 434)

Otter y Cortez, Mónica (2016) indicó que la cuestión es encontrar esa información puesto que generalmente suele ser fruto de la causalidad conseguirlo en una empresa con bastante empleado. Por lo tanto, sería de gran utilidad tener un sistema de localización rápida y mucho mejor tener un archivo o fondo donde estuvieran depositadas experiencias y respuestas de otros colaboradores sobre la cuestión para poder canalizar esa información tanto para depositada como para localizarla en una base de datos pues podría devenir dificultoso y significar gran inversión de tiempo pero puede mejorarse seleccionando los datos más interesantes, eliminando periódicamente los que ya están obsoletos y organizándolo con metadatos que no son más que otros datos que describen el contenido y la estructura de los demás datos completos.

Peluffo y Catalán (2002) reveló que si a las organizaciones les resulta muy difícil captura el conocimiento para el provecho de las mismas, la primera dificultad proviene, como es sobradamente sabido, de que las personas conocemos muchos más de lo que explicamos pero explicamos más de lo que podemos transcribir en un documento o medio informativo y probablemente podríamos añadir que otra persona podría no interpretar esa información en el mismo sentido que le ha querido dar el emisor, por lo que también dependerá de la información o capacidad que tenga para entender el receptor . Una forma de minimizar esas dificultades debería ser el adiestramiento del personal, estandarizando sistema y facilitando formas de comunicación.

La tercera dimensión es **la distribución de conocimiento**, según Porret (2015) indicó es la forma de conseguir el éxito de la gestión como es la puesta a disposición del conocimiento es la forma de conseguir éxito de la gestión disponiendo de los conocimientos para lograr una mejora en el trabajo dentro de la institución. otros empleados para ellos también puedan utilizarlo e incluso mejorarlo y así sucesivamente crear un ambiente de la colaboración, creatividad y nuevas soluciones. (p. 435)

Riquelme, Cravero y Saavedra (2008) señalaron que las herramientas para el trabajo en grupos, aunque no exclusivamente, son por ejemplo redes cerradas de comunidades exclusivas del ámbito de una organización intranet comunicaciones en red circunscritas aun ámbito superior, entre varias entidades extranet para ser aprovechadas por el resto de unidades.

**La importancia de la gestión del conocimiento** según Aja (2002) citado por Contreras y Tito (2013) manifestó que se relaciona con la selección de información para analizarlos y luego conocer la realidad a detalle, con la intención de proponer soluciones a los diversos problemas que se presentan ante una determinada realidad. Con la mejora de la calidad se brindó un mejor servicio a los usuarios, refiriéndose a los educandos. (p. 99). La importancia de la gerencia ligada a los saberes es porque la organización tiene ventajas y permite su fortalecimiento individual de todos aquellos que son parte de un equipo en un determinado ambiente. Por su parte refirió Alberich y Sotomayor (2014) expresaron los cambios presentados por el entorno han transformado la realidad de las organizaciones, poniendo de manifiesto que la esencialidad de la gestión de los saberes en la generación de valor para el surgimiento de la ventaja competitiva que debe mantenerse en el tiempo y el

desarrollo de innovaciones que respondan a las necesidades del mercado. (p. 253). La importancia que le dan los autores es que las empresas deben utilizar la gestión de los saberes como una herramienta para potenciar el mejor desempeño y que esto contribuya para que tengan un mejor posicionamiento en el mercado.

Asimismo, se consideró las **características de la gestión del conocimiento**, Según Alavi (2002) indicó que los saberes son habilidades que tiene la persona, por lo que sus conservaciones conllevan a un proceso donde el intelecto realiza procesos de aprendizaje en cada día de su vida, a las cuales llega mediante la aplicación de la inferencia, a partir de las cuales llegan analizando datos o escenarios. La información va transformándose con el tiempo, por lo tanto, es un proceso que está en constante cambio. (p. 36)

**Modelos de la gestión referida a los conocimientos**, existen diferentes paradigmas relacionados a la gerencia de los saberes, por lo que mencionaremos solo algunos de ellos que han sido revisados, criticados y discutidos ampliamente por académicos e investigadores. **Paradigma de Gestión del Conocimiento de KPMG Consulting** según Vidal (2004) expresó que este paradigma propone la estructura de la empresa y sus aspectos aledaños, donde lo esencial es que todos interactúan para promover el aprendizaje (p. 115). Lo que refiere el paradigma es que los elementos internos de la empresa y sus sistemas de datos y comunicación afectaran estrechamente el aprendizaje en las empresas por lo tanto esto debe evidenciarse en que las organizaciones evolucionen permanentemente, generando productos y servicios de calidad, relacionándose permanentemente con su entorno y generando el desarrollo de su personal.

Al respecto Benavides (2003) mencionó que los aprendizajes son donde siguen los modelos sistémicos, donde intervienen diversas variables que favorecen o no a las habilidades de la empresa. (p. 8). Por lo tanto, este paradigma basa su habilidad a la relación de elementos que buscan incrementar las destrezas para aprender en las organizaciones, traducido en un cambio permanente, mejoramiento de la calidad y mejores competencias. Asimismo, el **Modelo Arthur Andersen** según Collison y Parcell (2003) plantea que la información debe tener un recorrido más rápido, atención de las personas hacia la empresa, para que la organización pueda usarlos para su propio beneficio (p. 20). **El Paradigma de la Organización creadora del Conocimiento de Nonaka y Takeuchi**

según Davenport y Prusak (2001) precisaron que toma en cuenta dos contenidos: el epistemológico y el ontológico para llegar de los conocimientos invisibles a los concretos de manera continua, en la interacción entre las personas (p. 117). En relación a lo anterior se necesita entender estos dos tipos de conocimientos. Al respecto Heeseok y Byounggu (2017) señaló que los conocimientos invisibles están referidos a lo que sabe una persona lo cual es un poco difícil saberlo, por lo contrario, el concreto puede ser plasmado y verificado”. (p. 8). Es decir. El conocimiento ocurre de cuatro formas. Al respecto Heeseok y Byounggu (2017) la socialización es un conductor de aprendizaje, ya que al interactuar dos personas el conocimiento pasa de ser tácito a algo concreto. Para lograr alcanzarlo se debe trabajar reforzando el proceso de enlazar inferencias o juego de deducciones para lograr relacionar con ideas análogas. (p. 733)

La variable **desarrollo organizacional** conceptualizada por Münch (2014) manifestó que la institución que necesita que las políticas cambien, que los valores se modifiquen para acoplarse a las nuevas tendencias administrativas que haran que la empresa se modernice y se relacione con la forma de pensar de las sociedades nacetes con nuevas generaciones que cada vez se convierten en clientes más exigentes, donde la educacion del personal es indispensable para que pueda interactuar en un contexto aportando soluciones innovadora. (p.171). Asimismo, Garbanzo (2016) expresó que el desarrollo organizacional es específicamente reestructurar la organización con el apoyo de las personas o miembros que representan la organización con la intención de obtener un mayor crecimiento y productividad, y que en la actualidad es considerablemente aplicable.

Tambien Chiavenato (2009) manifestó que es un término que comprende diversas acciones que permiten cambiar la realidad de una empresa, priorizando el lado humano y los valores como la democracia para que la empresa se desarrolle con libertad y los colaboradores puedan expresar sus ideas para dar soluciones en equipo ante un problema dentro de la organización. El cambio causa alarma entre los participantes, pero si se implementa de manera paulatina se deben acoplar, si se busca la mejora de la empresa. El camino hacia la mejora se llama desarrollo y crecimiento de una empresa, que dependerá del compromiso de sus trabajadores para alcanzarlo. (p.436). Continuando, según Guízar (2014), sostuvo que toda organización necesita de un cambio planeado para una mejora en

todo el ámbito organizacional que permite obtener un mejor desempeño y obtener cambios efectivos que permitirá un adecuado desarrollo organizacional. Según, Molinas y Ramos (2012) el líder conduce a los colaboradores hacia un cambio positivo para la empresa. Para ello, es necesario contar con un planeamiento adecuado, donde se hayan considerado el análisis de información previa sobre la empresa, ya que de esa manera se escogen las estrategias más pertinentes para que el procedimiento de transformación tenga efectos concretos a favor de la empresa. El cambio se da de manera paulatina para que las actividades que se vayan incorporando se acoplen a la forma de trabajo de los colaboradores y de esa manera se va alcanzando un trabajo de calidad. (p.13).

Asimismo, Hitt, Black, y Porter (2006) manifestaron que toda organización trabaja en función de proceso y proyectos dados la circunstancia del caso se debe considerar ambos puntos de para tener un proceso eficiente y metódico, dinámico que pueda garantizar un buen clima entre los trabajadores.

Griffin, Phillips, Gully (2017) indicó que el desarrollo organizacional son todas las acciones que se debe planificar dentro de una Institución con el propósito de lograr un trabajo óptimo dentro de la institución, para ello debe existir una planificación estratégica donde se consideren los temas de suma importancia que van coadyuvar al desarrollo organizacional de la institución (p. 565).

La primera dimensión del desarrollo organizacional es **el diagnóstico**, según Münch (2014) es la parte inicial del DO; aquí los encargados elaboran una descripción detallada de la realidad de la empresa, abarcando todas las áreas que conforman la organización, además se toman en cuenta los procesos que cada una aplica en su trabajo, dejando clara la cultura y la misión de la empresa. (p.173), de esta manera, Achilles (1983) manifestó que el diagnóstico viene a ser agente de cambio se entiende que es un trabajador de la empresa que asume un rol externo y con el respaldo de los colaboradores de la empresa iniciará el cambio en la organización en base al diagnóstico e identificación de los problemas de la organización. También, Torres (2012) sostuvo consiste en la comprensión de la situación a su vez el estudio de las relaciones que existen dentro de la organización y el análisis de las necesidades críticas para organizar un mejoramiento que permita realizar iniciativas para el cambio con miras a mejorar lo que se requiera (p.62).



En la segunda dimensión referida a **la planeación de la estrategia**, tenemos a Münch (2014) precisó que después de elaborar un diagnóstico se propone un plan necesario, con acciones y actividades concretas que se implementaran en la empresa. Asimismo, la planeación estratégica busca determinar y concluir con los cursos necesarios con intervenciones y estrategias para poder lograr el cambio planeado en la organización (p.173). Asimismo, otros estudios mencionan que, se entiende que en la planeación estratégica es el proceso liderado por la gerencia de ampliar y acumular una orientación estratégica que logre establecer los objetivos, metas, y los recursos para la organización con oportunidades para cambios en el mercadeo en el cual se debe enfocar el objetivo para realizar una buena toma de decisiones, con la intención de dar cumplimiento de los propósitos. La importancia de la planeación estratégica se enmarca dentro la organización el objetivo que se desea transformar, sirviendo de herramienta para conseguir un adecuado desarrollo de la organización (Hitt, Ireland y Hoskisson, 2008, p. 45)

En la tercera dimensión referida a **la educación**, según Münch (2014) se relaciona con la transformación del comportamiento de los individuos y de los equipos durante la implementación de los nuevos procesos (p.173). También, otra definición menciona que Es el desarrollo integral de las actividades que el educador presenta con acciones, el cual rescata la ocupación precisada, prudente y propia de la habilidad en los órdenes de su vida, estimula la reacción de cada individuo de manera personal, sea de forma espontánea involuntariamente o también en forma de un apoyo voluntario, según la educación brindada se obtendrá resultados sabios y íntegros (García, 2015, p51).

En la cuarta dimensión referida a **la asesoría, entrenamiento y consultoría**, según Münch (2014) expresó que se lleva a cabo durante la implementación de los procesos, y que el líder es aquel que guía y adiestra a los equipos y si hubiera dudas se da la retroalimentación, Es esta etapa existe el asesoramiento necesario por parte del agente de cambio para la pronta mejora mediante las actividades necesarias (p.173).

En la quinta dimensión referida a **la evaluación**, según Münch (2014) manifestó que después de implementar las estrategias, se debe evaluar para verificar si los resultados son los esperados y de no serlo, se opta por las modificaciones para obtener resultados adecuados. El autor manifestó que esta etapa final se evaluarán los resultados para poder

realizar los ajustes necesarios que permitió obtener un mejoramiento óptimo (p.173). Sin embargo, indicó que la evaluación busca identificar ambientes para establecer la importancia para los efectos de cambios, mediante el monitoreo y los pronósticos los asistentes pueden determinar cómo vive el ambiente en general esto se da mediante la investigación. La evaluación pretende especificar las diferencias de los que se ha investigado, es de vital importancia puesto que permitirá observar y analizar de qué manera los cambios va favoreciendo para la mejora de la organización, consiguiendo establecer los periodos y el grado de importancia para el logro de las modificaciones que se requieran (Hitt, Ireland, Hoskisson,2008, p. 48).

Asimismo, se tienen las **características del desarrollo organizacional** según Münch (2014) manifestó que los cambios son adaptaciones a las modificaciones que tienen las sociedades, que son influenciados por diversos factores y si se quiere continuar en el mercado se debe buscar satisfacer a los clientes. Crecimiento, se relaciona con la búsqueda de la satisfacción del cliente, desarrollando métodos innovadores. Eficiencia organizacional. Es cuando la empresa implementa las estrategias pertinentes para cumplir con sus objetivos en un determinado tiempo. Los encargados de los cambios comparten valores y estrategias con las personas que laboran en la compañía para alcanzar las metas. Se busca que haya mejora en las conductas del trabajador, en las vivencias de los valores y el lado humano de las personas, que se respete y priorice el trabajo colaborativo, que se aplique métodos para solucionar conflictos que puedan surgir, es la única manera de lograr un cambio dentro de una empresa. (p.173)

Collerete (2016) señaló que es un mecanismo que se apoya en el cambio de la empresa que se realiza con la finalidad del logro de un cambio para la empresa que se encuentran ligados claramente a los pedidos que la empresa pretende satisfacer para alcanzar el mejoramiento humano. El desarrollo organizacional debe diagnosticarse, planificarse y elaborar estrategias de mejora para ello debe ser constante a fin de mejorar la salud, la eficiencia de la empresa.

Los **objetivos del desarrollo organizacional** según Chiavenato (2009) señaló que las metas que tiene una empresa están basadas en el respeto de su cultura y su misión, para lograr su mejora necesita el compromiso de sus colaboradores para que realicen las

actividades con mayor eficiencia, siguiendo las pautas de las estrategias que se han compartido. El líder es aquel que motiva al grupo y puede guiar a todos hacia el mismo norte para la mejora y también para el crecimiento de la empresa. (p. 282)

Escudero (2012) manifestó es aumentar la responsabilidad individual, incrementar la honestidad, extender el grado de confianza y alcanzar el respaldo de los colaboradores de la empresa, y llegar a encontrar el perfeccionamiento en el ambiente exterior y en consecuencia aplicarlo para toda la organización.

Asimismo, **los valores del desarrollo organizacional** según Pinto (2012) definió que: **Participación plena:** es vital el compromiso de los colaboradores para lograr el trabajo colaborativo. **Confrontación:** se recomienda emplean métodos para subsanar conflictos que surgen por el intercambio de ideas. **Seguridad:** se busca el respeto de las ideas y de las propuestas para que el colaborador se sienta segura al opinar. **Respeto por los demás:** Es el componente más importante del trabajo en equipo, donde se respete la opinión de sus integrantes y se rescate os aportes que pueden realizar para la mejora de la empresa, ya que cada una aportara con estrategias novedosas (p.24). También Gonzales (2016) los valores principales sobre el desarrollo organizacional son la participación plena, la confrontación, la seguridad, y el respeto por los demás con los valores antes mencionados se podrá obtener los objetivos trazados con la creatividad y el ánimo de los empleados ya que el contribuyente de mayor disposición es el del integrante humanitario.

La importancia del **desarrollo organizacional** según Pinto (2012) puntualiza que es esencial, ya que está diseñado para resolver problemas que puedan surgir en un determinado contexto, y la empresa sepa cómo afrontar los inconvenientes, ya que debe tener incluso planes de contingencia para salir airoso de los problemas y continúe con sus producciones (p.14). El desarrollo organizacional es esencial una mayor productividad. Ayuda a resolver problemas de manera efectiva. A veces resulta gravoso y toma tiempo realizarlo, pero es muy beneficioso para la empresa justificando los costos.

En la investigación se formula el siguiente problema general que guía a todo el trabajo: ¿Cuál es la incidencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019? Los problemas específicos hace referencia a: a) ¿Cuál es la incidencia del fomento del

conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019?, (b) ¿Cuál es la incidencia de la captura del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019?, (c) ¿Cuál es la incidencia de la distribución del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019?

La justificación trata de explicar las razones que motivaron a realizar la indagación resaltando la importancia, Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 40) la Justificación **teórica**, permitió a contribuir y orientar de las instituciones mencionadas, la data que se emplea en la investigación sirve para ampliar el conocimiento al respecto del tema estudiado, el tema abordado contribuye cuando se pretende implementar estrategias que mejoren el trabajo de los encargados de los colegios, para ello se le brindara recomendaciones a los directivos para que su trabajo sea de calidad en cuando a la administración. En la justificación **práctica**, hace alusión a la utilidad que se le dio a la información manejada en este trabajo, los cuales les servirán a los gerentes de los colegios para que mejoren su trabajo, gestionando el conocimiento en la entidad donde trabajan. El estudio será útil para las autoridades que administren este espacio analizado, ya que se le ha valorado en un tiempo determinado para resolver falencias que ha presentado, lo cual deberá ser tomado en cuenta cuando se realice una planificación y se considere como tema importante la gestión del conocimiento. Y la justificación **metodológica** Se empleó instrumentos para el análisis de la data obtenida después de haber sido probada en otros estudios Similares. Esta razón será aplicada en futuras investigaciones como precedentes o empleando los instrumentos, ya que cuentan con las características de vigor para poder ser utilizada en otros marcos similares.

En la presente investigación se abordó una hipótesis principal como: Existe incidencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019. Igualmente, se consideró la hipótesis específicas pertinente a: (a) Existe incidencia del fomento del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019, (b) Existe incidencia de la captura del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019, (c) Existe incidencia de la

distribución del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.

Se especificó el objetivo general de la siguiente manera: Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019. Los objetivos específicos relativo a: a) Determinar la incidencia del fomento del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019, (b) Determinar la incidencia de la captura del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019, (c) Determinar la incidencia de la distribución del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.

## **II. MÉTODO**

## 2.1. Tipo y diseño de investigación

### Enfoque

El presente estudio se enmarcó bajo el enfoque cuantitativo. Valderrama (2017) consistió en realizar la medida de las variantes y se muestran los productos de la evaluación en valores numéricos y el estudio estadístico para predominar guías de conducta y comprobar teorías. Es decir, es una forma de llevar el estudio; como un camino a seguir que elige el investigador, con la finalidad de desarrollar el mismo (p. 106).

### Tipo

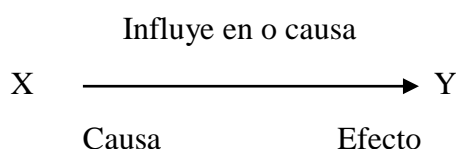
El tipo de investigación fue aplicada, porque se utiliza las teorías recogidas de acuerdo a la realidad (Sánchez y Reyes, 2016). Finalmente, el diseño de la investigación fue no experimental es la que se realiza sin ninguna manipulación deliberadamente las variables. Es transversal porque recolectan datos en un único tiempo determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2018, p.155).

### Diseño

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, ya que no se manipuló ni se supeditó a prueba las variables de estudio. Es transversal porque se mide las variables en un espacio y tiempo único. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.155).

Para el presente trabajo se asumió el diseño correlacional causal, describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto.

Esquema del diseño



X: Variable independiente: Gestión por competencia

Y: Variable dependiente: Desarrollo de las habilidades directivas

## **2.2. Operacionalización de variable**

### **Definición conceptual de las variables.**

#### **Variable X. Gestión del conocimiento**

Porret (2015) definió: son informaciones experimentada por las personas que son de alto valor para ser aplicada en las organizaciones (p. 442).

#### **Variable Y. Gestión organizacional**

Münch (2014) definió: son las organizaciones que muestra desempeño practicando todo los valores y sus costumbres (p.171)

### **Definición operacional de las variables.**

#### **Variable X. Gestión del conocimiento**

La gestión del conocimiento fue medidos a través de un cuestionario politómico de 24 ítems, con cinco escalas de valoración y que mide las dimensiones como: fomento del conocimiento, captura de conocimiento y distribución de conocimiento.

#### **Variable Y. Gestión organizacional**

El desarrollo organizacional fue medidos a través de un cuestionario politómico de 24 ítems, con cinco escalas de valoración y que mide las dimensiones como: Diagnóstico, planeación estratégica, educación, asesoría, entrenamiento y consultaría



Tabla 1

*Operacionalización de la gestión del conocimiento*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango por dimensiones	Nivel y rango por variable
Fomento de conocimiento	Dirección	1,2	Escala ordinal	Malo	
	Capacidades	3,4		[8 - 17]	
	Mejora continua	5,6		Regular	
	Explorar	7,8		[18 - 28]	
Captura de conocimiento	Interacción	9,10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno	Malo 24 - 55] Regular 56 - 87] Bueno 88 - 120]
	Conocimiento técnico	11,12		[29 - 40]	
	Filtración	13,14		Malo	
	Aplicar conocimiento	15,16		10 - 22]	
	Compromiso	17,18		Regular	
	Ambiente	19,20		[23 - 35]	
	Herramientas técnicas	21,22		[36 - 50]	
Distribución de conocimiento		23,24		Regular	
	Comunicación			[14 - 21]	
				Bueno	
				[22 - 30]	

Nota: Adaptación Porret (2015)

Tabla 2

*Operacionalización del desarrollo organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango de las dimensiones	Nivel y rango de la variable
Diagnóstico	Situación actual	1,2,3		Bajo	
	Cambios	4		[5 - 10]	
	Trabajo en grupo	5		Regular	
Planeación estratégica	Organización	6,7,8,9	Escala ordinal	[11 - 17]	Bajo [24 - 55] Regular [56 - 87] Alto [88 - 120]
	Planificación	10,11,12		Alto	
	Acciones necesarias	13		[18 - 25]	
	Conducta de los individuos	14,15		Bajo	
Educación	Aplicación de las estrategias	16,17	Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5	[4 - 8]	Regular [56 - 87] Alto [88 - 120]
	Asesoramiento	18		Regular	
Asesoría, entrenamiento y consultaría	Retroalimentación	19		[9 - 13]	
	Resultados	20,21		Alto	
Evaluación	Estrategias	22		[14 - 20]	
	Proceso	23		Bajo	
	Ajustes necesarios	24		2 - 3]	
				Regular	
				[4 - 6]	
				Alto	
				[7 - 10]	
				Bajo	
				[5 - 10]	
				Regular	
				[11 - 17]	
				Alto	
				[18 - 25]	

Nota: Adaptación Münch (2014)

### 2.3. Población, muestra y muestreo.

#### Población.

Para Hernández *et al.* (2014), es la agrupación de personas que se dan dentro de las instituciones. Por lo tanto, la población fue constituida por 318 docentes de la Red mencionada.

Tabla 3

*Población de docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019*

N°	Instituciones.	Nivel	Cantidad de docentes
1	I.E.I.N°60	Inicial	5
2	I.E.I.N°70	Inicial	8
3	I.E.I.N°74 “Los Próceres	Inicial	8
4	I.E.I.N°93.Vent-Alta	Inicial	10
5	I.E.I.N°106-Hijos Ventanilla-Alta	De Inicial	4
6	I.E.I.N°143-Vent-Alta	Inicial	5
7	CEBE-Ventanilla	Especial	12
8	I.E.4020”Jose Santos Chocano	Primaria	7
9	I.E. Nuestra Señora De Belén	Primaria	18
		Secundaria	43
10	I.E.5051”Virgen de Fátima”	Primaria	22
		Secundaria	37
11	I.E. Virgen de La Merced	Primaria	20
12	I.E.N°5137-Vent.Alta.	Primaria	10
		Secundaria	12
13	I.E.N°5096-Hijos Ventanilla	de Primaria	10
14	I.E.N°5053-Víctor Belaúnde	Primaria	31
15	CETPRO-Ventanilla	Tecnológico	12
16	Fe y Alegría – 29	Primaria	19
		Secundaria	25
Total			318

La muestra es un subgrupo de la población. Según Sánchez y Reyes (2015, p. 155). La muestra está constituida por 164 docentes con características similares al de la población.

Tabla 4

*Muestra de docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019*

Inst.educ.	Nivel	Cuantía de docentes
I.E. Nuestra Señora de Belén	Primaria	18
	Secundaria	43
I.E.5051”Virgen de Fátima”	Primaria	22
	Secundaria	37
Fe y Alegría – 29	Primaria	19
	Secundaria	25
Total		164

### **Muestreo**

El tipo de muestreo es no probabilístico intencionada es decir por conveniencia donde los Sujetos son elegidos dada lo conveniente a lo próximo y cercanía de los sujetos para el indagador.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Se empleó como técnica la encuesta, según Carrasco (2014, p.318) es un arte para la indagación, exploración y recolección de datos, por intermedio de interrogantes directa o indirectamente a los individuos.

Se empleó el instrumento tipo cuestionario, siendo grupos de preguntas estructuradas. Los mismos que ahorran tiempo.

Para la validez y confiabilidad de los instrumentos participaron 3 jueces, quienes consideraron que es aplicable, dándoles así la validez respectiva.

Tabla 5

*Validación de los instrumentos por juicio de expertos*

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Mg. Lenin Enrique Fabián Rojas	Aplicable
Experto 2.	Dr. Darién B Rodríguez Galán	Aplicable
Experto 3.	Mg. Cerafin Urbano Virginia Asunción	Aplicable

Según, Sánchez y Reyes (2016) la confiabilidad es el grado de solidez de la calificación obtenidos por un mismo grupo de sujetos en una serie de cálculos tomadas con el mismo sondeo.

Tabla 6

*Rango de valor de Alfa de Cronbach Niveles*

<b>Valores</b>	<b>Nivel</b>
De -1 a 0	No es fidedigno
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Mesurada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Tabla 7

*Estadística de fiabilidad de gestión del conocimiento*

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.917	24

Por lo tanto, el nivel de confiabilidad es alta

Para el desarrollo de la prueba piloto se utilizó el coeficiente del alfa de Cronbach proporcionó como valor 0,917 lo que expresa que existe una confiabilidad es alta.

Tabla 8

*Estadística de fiabilidad de desarrollo organizacional*

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.915	24

Para el desarrollo de la prueba piloto se utilizó el coeficiente del alfa de Cronbach proporcionó como valor 0,915 lo que expresa que existe una confiabilidad es alta.

## **2.5. Procedimiento**

Una vez que los instrumentos fueron validados y se sometieron a la evaluación de la confiabilidad se procedió a recoger la información utilizando dos cuestionarios uno para la variable gestión por competencias y el otro para las habilidades directivas.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

Se efectuó el experimento piloto adquiriendo un producto perfecto para aplicar la muestra de estudio mediante Alfa de Cronbach, de esta manera se desarrolló los resultados representativos gracias a tablas y figuras. La premisa mediante la regresión ordinal.

Se administró la estadística descriptiva e inferencial.

## **2.7. Aspecto ético**

La investigación que se llevó acabo contó con el consentimiento los directivos donde se realizó el estudio. La producción es de autoría del alumno en un 75%, el 25% restante será tomado de fuentes.

### **III. RESULTADOS**

## Análisis descriptivo de los resultados.

Tabla 9

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la gestión del conocimiento y desarrollo organizacional.*

		Desarrollo organizacional			
		Bajo	Regular	Alto	Total
Gestión del conocimiento	Malo	29 17,7%	17 10,4%	6 3,7%	52 31,7%
	Regular	6 3,7%	44 26,8%	29 17,7%	79 48,2%
	Bueno	3 1,8%	11 6,7%	19 11,6%	33 20,1%
Total		38 23,2%	72 43,9%	54 32,9%	164 100,0%

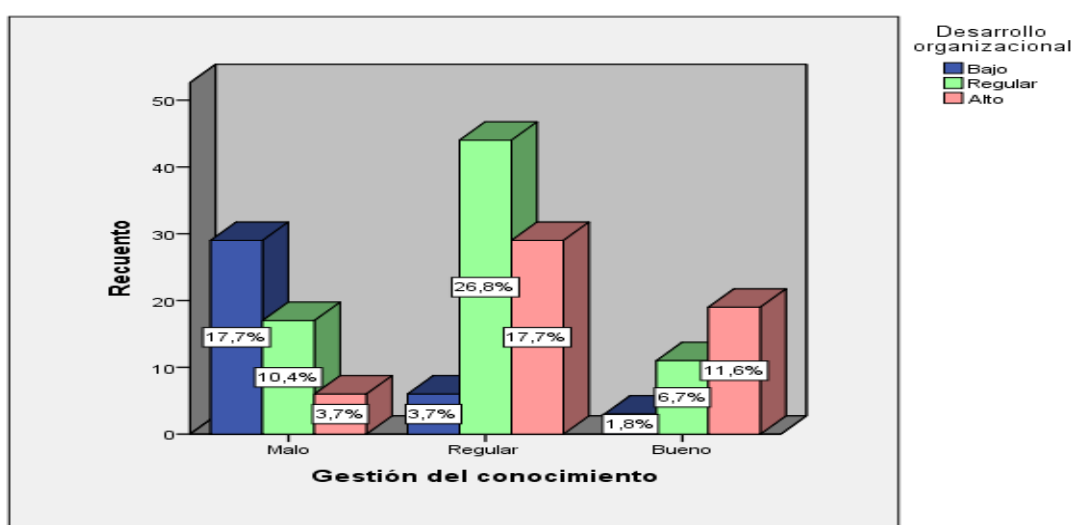


Figura 1. Percepción de gestión del conocimiento y desarrollo organizacional.

Se aprecia que el 48,2% de los maestros manifiestan que la gestión del conocimiento en la Instituciones, es regular, el 31,7% de los educadores declaran que en la gestión del conocimiento es malo y el 20,1% de los educadores expresan que la gestión del conocimiento es buena. Asimismo, el 43,9% de los pedagogos opinan que el desarrollo organizacional es regular, el 32,9% de los docentes señalan que el desarrollo organizacional se encuentra en el nivel alto y el 23,2% de los instructores expresan que el desarrollo organizacional se encuentra en el nivel bajo.

Tabla 10

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al fomento de conocimiento y desarrollo organizacional.*

		Desarrollo organizacional			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Fomento de conocimiento	Malo	25 15,2%	21 12,8%	6 3,7%	52 31,7%
	Regular	13 7,9%	38 23,2%	24 14,6%	75 45,7%
	Bueno	0 0,0%	13 7,9%	24 14,6%	37 22,6%
Total		38 23,2%	72 43,9%	54 32,9%	164 100,0%

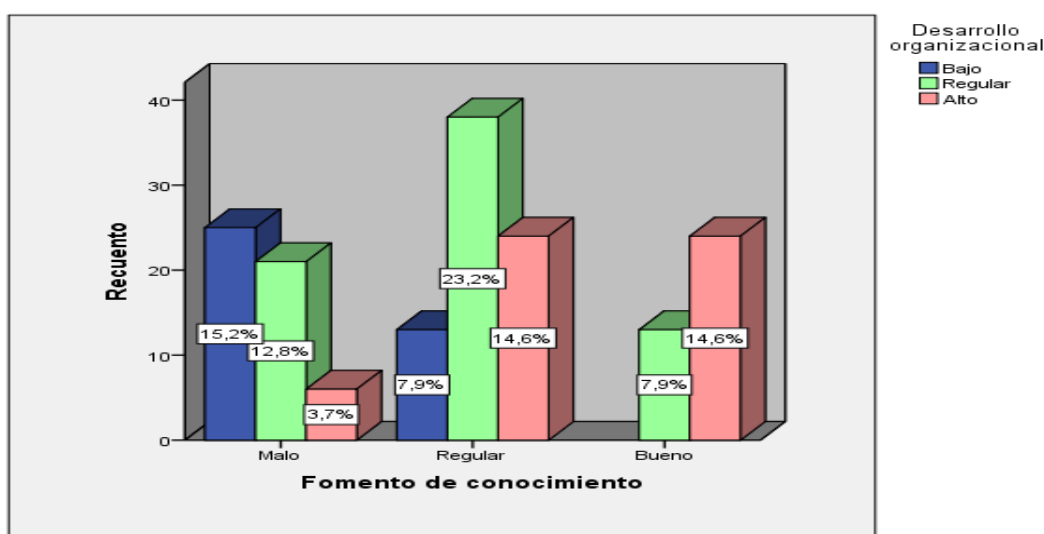


Figura 2. Percepción de fomento de conocimiento y desarrollo organizacional.

Se aprecia que el 45,7% de los instructores manifiestan que el fomento de conocimiento, es regular, el 31,7% de los docentes señalan que en el fomento de conocimiento es malo y el 22,6% de los educadores indican que el fomento de conocimiento es bueno. Asimismo, el 43,9% de los instructores indican que el desarrollo organizacional es regular, el 32,9% de los docentes señalan que el desarrollo organizacional se encuentra en el nivel alto y el 23,2% de los docentes expresan que el desarrollo organizacional se halla en el nivel bajo.



Tabla 11

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la captura de conocimiento y desarrollo organizacional.*

		Desarrollo organizacional			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Captura de conocimiento	Malo	33 20,1%	11 6,7%	4 2,4%	48 29,3%
	Regular	5 3,0%	53 32,3%	25 15,2%	83 50,6%
	Bueno	0 0,0%	8 4,9%	25 15,2%	33 20,1%
Total		38 23,2%	72 43,9%	54 32,9%	164 100,0%

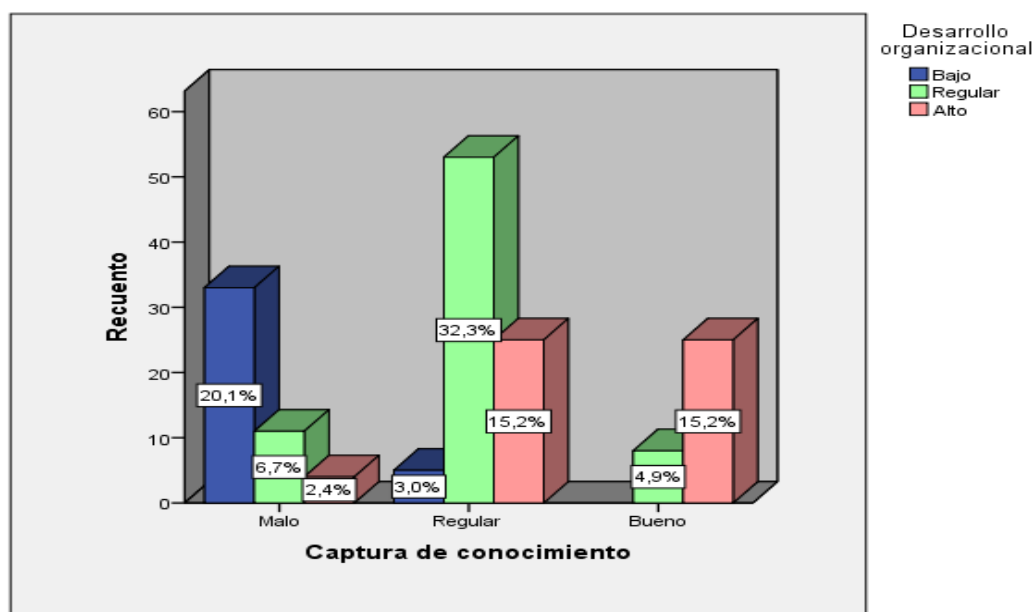


Figura 3. Percepción de captura de conocimiento y desarrollo organizacional.

Se analiza que el 50,6% de los instructores manifiestan que la captura de conocimiento, es regular, el 29,3% de los docentes revelan que en la captura de conocimiento es malo y el 20,1% de los docentes indican que la captura de conocimiento es buena. Asimismo, el 43,9% de los docentes indican que el desarrollo organizacional es regular, el 32,9% de los docentes declaran que el desarrollo organizacional se encuentra en el nivel elevado y el 23,2% de los docentes denotan que el desarrollo organizacional se encuentra en el nivel bajo.

Tabla 12

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la distribución de conocimiento y desarrollo organizacional.*

		Desarrollo organizacional			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Distribución de conocimiento	Malo	19 11,6%	20 12,2%	11 6,7%	50 30,5%
	Regular	16 9,8%	35 21,3%	32 19,5%	83 50,6%
	Bueno	3 1,8%	17 10,4%	11 6,7%	31 18,9%
Total		38 23,2%	72 43,9%	54 32,9%	164 100,0%

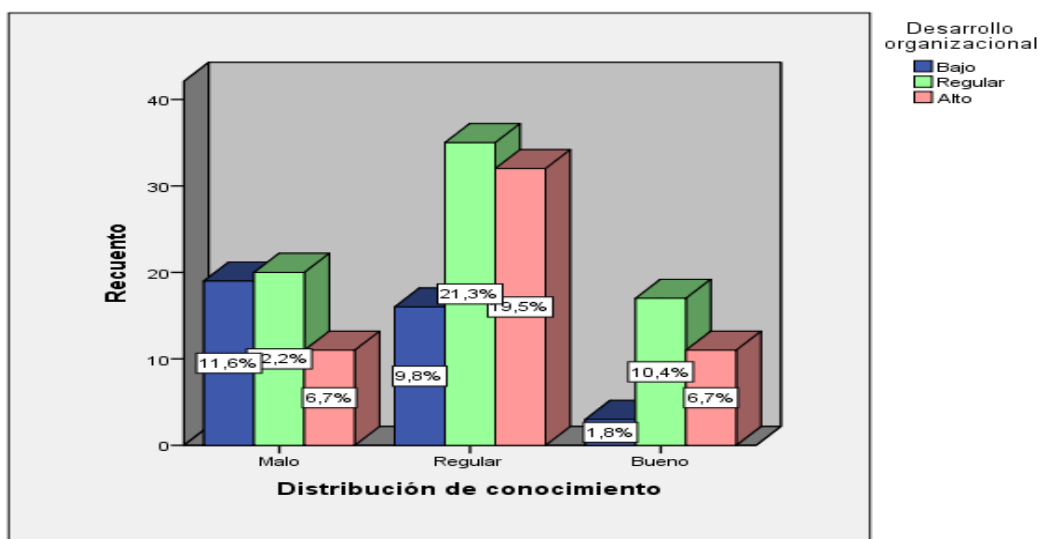


Figura 4. Percepción de distribución de conocimiento y desarrollo organizacional.

Se estima que el 50,6% de los instructores expresan que a la distribución de conocimiento, es regular, el 30,5% de los educadores señalan que en a la distribución de conocimiento es mala y el 18,9% de los maestros muestran que a la distribución de conocimiento es bueno. Asimismo, el 43,9% de los pedagogos indican que el desarrollo organizacional es regular, el 32,9% de los educadores señalan que el desarrollo organizacional se encuentra en el nivel alto y el 23,2% de los profesores expresan que el desarrollo organizacional se encuentra en el nivel bajo.

Tabla 13

*Prueba de normalidad de gestión de conocimiento y el desarrollo organizacional*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,141	164	,000
Desarrollo organizacional	,090	164	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad indica que la distribución proviene de una distribución no normal, permitiendo hacer uso de la estadística no paramétrica.

**Hipótesis general**

H<sub>0</sub>: No existe incidencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.

H<sub>1</sub>: Existe incidencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.

Tabla 14

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	74,494			
Final	27,434	47,061	2	,000

Función de enlace: Logit.

El resultado de la tabla 13, la prueba de verosimilitud y Chi-cuadrado (47,061) donde  $p: ,000 < \alpha: ,00$  significa que se debe aceptar la dependencia de la variable gestión del conocimiento sobre el desarrollo organizacional.

Tabla 15

*Pseudo R cuadrado coeficiente de determinación de las variables*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,249
Nagelkerke	,283
McFadden	,135

Función de enlace: Logit.

Es decir, implicando que la variabilidad del desarrollo organizacional depende al 28,3% de la gestión del conocimiento.

Tabla 16

*Presentación de los coeficientes de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[desarrolloorganizacional1 = 1]	-2,710	,423	40,957	1	,000	-3,540	-1,880
	[desarrolloorganizacional1 = 2]	-,251	,345	,530	1	,467	-,927	,425
Ubicación	[gestióndelconocimiento1=1]	-2,849	,488	34,064	1	,000	-3,806	-1,892
	[gestióndelconocimiento1=2]	-,679	,407	11,765	1	,000	-2,477	-,719
	[gestióndelconocimiento1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Como se discierne en la tabla 16, se tiene que la puntuación Wald para el modelo probado indica que la variable gestión del conocimiento proporciona significativamente al pronóstico de la variable desarrollo organizacional (Wald 11,765; y  $p: ,000 < \alpha: ,01$ ), resultado que permite confirmar que en la medida que mejora la gestión del conocimiento también mejorará la eficiencia de desarrollo organizacional, en el presente caso el desarrollo organizacional.

## Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe incidencia de fomento del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.

H<sub>1</sub>: Existe incidencia de fomento del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.

Tabla 17

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo de fomento del conocimiento en el desarrollo organizacional.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	69,696			
Final	24,715	44,980	2	,000

Función de enlace: Logit.

Se percibe que de la tabla 16, la prueba de verosimilitud y Chi-cuadrado (44,980) donde  $p: ,000 < \alpha: ,00$  significa que se debe aceptar la dependencia de la dimensión de fomento del conocimiento sobre el desarrollo organizacional.

Tabla 18

*Pseudo R cuadrado coeficiente de determinación de las variables*

seudo R cuadrado	
Cox y Snell	,240
Nagelkerke	,272
McFadden	,129

Función de enlace: Logit.

Es decir, implicando que la variabilidad del desarrollo organizacional depende al 27,2% de fomento del conocimiento.

Tabla 19

*Presentación de los coeficientes fomento del conocimiento en el desarrollo organizacional.*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[desarrolloorganizacional1 = 1]	-3,064	,420	53,216	1	,000	-3,888	-2,241
	[desarrolloorganizacional1 = 2]	-,683	,345	3,911	1	,048	-1,359	-,006
Ubicación	[Fomentodeconocimiento1=1]	-2,939	,478	37,785	1	,000	-3,876	-2,002
	[Fomentodeconocimiento1=2]	-1,459	,415	12,337	1	,000	-2,274	-,645
	[Fomentodeconocimiento1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Como se advierte en la tabla 15, se tiene que la puntuación Wald para el modelo probado indica que la variable fomento del conocimiento aporta significativamente a la predicción de la variable desarrollo organizacional (Wald 12,337; y  $p: ,000 < \alpha: ,01$ ), por lo que infiere que afirmar que en la medida que mejora el fomento del conocimiento también mejorará la eficiencia de desarrollo organizacional, en el presente caso el desarrollo organizacional.

Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe incidencia de la captura del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.

H<sub>1</sub>: Existe incidencia de la captura del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.

Tabla 20

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo de captura del conocimiento en el desarrollo organizacional.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	119,337			
Final	26,967	92,370	2	,000

Función de enlace: Logit.

El producto de la tabla 17, la prueba de verosimilitud y Chi-cuadrado (92,370) donde  $p: ,000 < \alpha: ,00$  significa que se debe aceptar la dependencia de la dimensión de captura de conocimiento sobre el desarrollo organizacional

Tabla 21

*Pseudo R cuadrado coeficiente de determinación de las variables*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,431
Nagelkerke	,489
McFadden	,264

Función de enlace: Logit.

Es decir, implicando que la variabilidad del desarrollo organizacional depende al 48,9% de la captura del conocimiento.

Tabla 22

*Presentación de los coeficientes de la captura del conocimiento en el desarrollo organizacional*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[desarrolloorganizacional1 = 1]	-4,243	,541	61,411	1	,000	-5,304	-3,182
	[desarrolloorganizacional1 = 2]	-1,158	,407	8,083	1	,004	-1,957	-,360
Ubicación	[Capturadeconocimienta1=1]	-4,936	,615	64,520	1	,000	-6,141	-3,732
	[Capturadeconocimienta1=2]	-1,904	,467	16,584	1	,000	-2,820	-,987
	[Capturadeconocimienta1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Según los productos de la tabla 19, la puntuación de Wald para el modelo probado indica que la variable captura del conocimiento aporta representativamente a la predicción de la variable desarrollo organizacional (Wald 16,584; y  $p: ,000 < \alpha: ,01$ ), por lo que infiere que en la medida que mejora de la captura del conocimiento también mejorará la eficiencia de desarrollo organizacional, en el presente caso el desarrollo organizacional.

### Hipótesis específica 3

$H_0$ : No existe incidencia de la distribución del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.

$H_1$ : Existe incidencia de la distribución del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019

Tabla 23

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo de distribución del conocimiento en el desarrollo organizacional.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	35,409			
Final	26,636	30,774	2	,000

Función de enlace: Logit.

Según el producto de la tabla 20, la prueba de verosimilitud y Chi-cuadrado (30,774) donde  $p: ,000 < \alpha: ,00$  significa que se debe aceptar la dependencia de la dimensión de distribución de conocimiento sobre el desarrollo organizacional.

Tabla 24

*Pseudo R cuadrado coeficiente de determinación de las variables*

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	,225
Nagelkerke	,256
McFadden	,205

Función de enlace: Logit.

Es decir, implicando que la variabilidad del desarrollo organizacional depende al 25,6% de la distribución del conocimiento.



Tabla 25

*Presentación de los coeficientes de la captura del conocimiento en el desarrollo organizacional*

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[desarrolloorganizacional1 = 1]	-1,610	,368	19,168	1	,000	-2,331	-,889
	[desarrolloorganizacional1 = 2]	,386	,343	1,269	1	,260	-,286	1,058
Ubicación	[Distribucióndeconocimiento1=1]	-1,734	,440	15,652	1	,000	-1,887	-,182
	[Distribucióndeconocimiento1=2]	-1,112	,395	21,081	1	,000	-2,887	-,862
	[Distribucióndeconocimiento1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Como se comprueba en la tabla 22, se tiene que la puntuación Wald para el modelo probado indica que la variable distribución del conocimiento aporta representativamente 1 pronóstico de la variable desarrollo organizacional (Wald 21,081; y  $p: ,000 < \alpha: ,01$ ), por lo que infiere que en la medida que mejora de la distribución del conocimiento también mejorará la eficiencia de desarrollo organizacional.

## **IV. DISCUSIÓN**

Se contempla que el 48,2% de los pedagogos manifiestan que la gestión del conocimiento en la Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019, es regular. Asimismo, el 43,9% de los maestros indican que el desarrollo organizacional es regular. Concluyó que la variabilidad del desarrollo organizacional depende al 28,3% de la gestión del conocimiento de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019. Hay una coincidencia con la tesis de Ramos (2017) concluyó que acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula, a la vez hay una dependencia al 56%. También examina, hay una coincidencia con la tesis de Meza (2016) concluyó a mayor gestión de conocimiento habrá una buena planificación de la programación anual. Asimismo, hay una semejanza con la tesis de Mónica (2016) concluyó que existe relación positiva moderada entre la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional. Asimismo, se basó a la teoría de Porret (2015) la información combinada con la experimentada, el contexto, la interpretación y la reflexión. Es decir, es una clase de información de alto valor que está preparada para aplicar a la toma de decisiones a la realización de acciones.

Respecto, a la hipótesis específica 1, concluyó que la variabilidad del desarrollo organizacional depende al 27,2% de fomento del conocimiento de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019. Hay una semejanza con la tesis de Montoya y Víctor (2016) concluyó que existe una relación positiva entre las ambas variables, ya que se consideró si una de las variables aumenta lo mismo la segunda variable incrementa. Por lo tanto, ambas cumplen con algunas semejanzas. Se apoyó a la teoría de Porret (2015) es que la dirección de la situación propugne entornos que favorezcan en primer término, la curiosidad del porqué de las cosas para reflexionar sobre ellas y llegar al cómo hacer otras cosas con éxito. Como es de comprender, no todas las personas son iguales ni tienen las mismas capacidades ni inquietudes por lo que corresponderá contar con las más apropiadas para colaborar.

Al respecto, a la hipótesis específica 2, concluyó que la variabilidad del desarrollo organizacional depende al 48,9% de la captura del conocimiento de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019. Hay una similitud con la tesis de Sánchez (2016) concluyó que las gestiones del conocimiento tienen una mejora para realizar buenas prácticas de maestro de las instituciones educativas estatales de la UGEL N° 10 de la ciudad del distrito de Huaral, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,674

siendo ésta una correlación moderada entre las variables. Por lo que se puede afirmar que, a mejor gestión del conocimiento, mejor práctica docente. Se apoyó a la teoría de Porret (2015) el desarrollo de la gestión de conocimiento la información es vital, pero no suficiente, pues, en principio, la información es solamente información hasta que alguien, le añade su criterio, su sabiduría, su conocimiento técnico, su intuición y su experiencia y luego la pone en movimiento. Eso ya se ha convertido en información con valor añadido, porque esa información ha tenido proceso de filtración y sintetización. Luego la organización la distribuye y el resto de sus miembros la utiliza.

Al respecto, a la hipótesis específica 3, es decir, implicando que la variabilidad del desarrollo organizacional depende al 25,6% de la distribución del conocimiento de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019. Hay una coincidencia con la tesis Sánchez (2016) concluyó que existe una relación positiva entre la gestión del conocimiento y la práctica del docente, es decir una buena gestión del conocimiento implementa que la práctica del docente sea de una manera óptima. Hay similitud con la tesis de Mejía y Sarmiento (2015) es un proceso formal, orientado a identificar la información que posee la institución a la vez se puede beneficiar al resto de sus integrantes, con la finalidad de encontrar la forma de hacer que esté disponible. Asimismo, Liscano (2015) concluyó 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. También hay una semejanza Sánchez (2015) concluyó que existe la relación entre las variables mencionadas, Rodríguez, Pedraja, Araneda y Rodríguez (2014) una explicación del 48.7 %, en la gestión del conocimiento y el posgrado fue del 29.1% y en la gestión del conocimiento e investigación fue del 62.4%. Se concluyó que si hay relación entre la gestión del conocimiento y la gestión académica asimismo la gestión del conocimiento influye positivamente sobre la gestión académica dentro de las instituciones de educación superior.

Asimismo, hay una similitud con la tesis Fernández (2014) concluyó que el grado de relación es positiva, se entiende que la gestión del conocimiento mejora la formación de todo el proceso pedagógico. Se basó a la teoría de Porret (2015) es la forma de conseguir el éxito de la gestión como es la puesta a disposición del conocimiento es la forma de conseguir éxito de la gestión como es la puesta a disposición del conocimiento a otros

empleados para ellos también puedan utilizarlo e incluso mejorarlo y así sucesivamente crear un ambiente de la colaboración, creatividad y nuevas soluciones

## **V. CONCLUSIONES**

**Primera.**

Se determinó la relación de gestión por competencia en el desarrollo organizacional al 28,3%. Lo cual muestra que existe incidencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.

**Segunda.**

Se identificó la relación del fomento del conocimiento en el desarrollo organizacional al 27,2%. Lo cual muestra que existe incidencia del fomento del conocimiento en el desarrollo organizacional.

**Tercera.**

Se estableció la relación de la captura del conocimiento en el desarrollo organizacional al 48,9%. Lo cual existe incidencia de la captura del conocimiento en el desarrollo organizacional.

**Cuarta.**

Se puntualizó la relación de la distribución del conocimiento en el desarrollo organizacional al 25,6%. Lo cual existe incidencia de la distribución del conocimiento en el desarrollo organizacional.

## **VI. RECOMENDACIONES**



**Primera.**

Se propone la propuesta a los dirigentes de las instituciones Educativas realizar y/o solicitar a la Gerencia Regional de Educación del Callao la realización de capacitaciones sobre y así motivar estudios de postgrado en los docentes lograr mejores niveles en su gestión del conocimiento para garantizar perfeccionamiento y actualización en los elementos conceptuales y metodológicos de los enfoques nuevos de las ciencias de la educación, para mejores resultados del desarrollo organizacional.

**Segunda.**

Se proyecta a los a los docentes empoderarse en la creación de nuevas estrategias didácticas, contextualizadas a la realidad de los estudiantes a su cargo, su cultura, estilos de aprendizaje e interés, que garanticen su eficacia e innovación basada en la enseñanza por competencias, a fin de mejorar el aprendizaje de las áreas del desarrollo.

**Tercera.**

Se plantea a los directivos de las instituciones educativas llevar a los hechos la gestión del conocimiento como la experiencia laboral, la capacidad de relacionarse, es decir delegando funciones según el perfil de cada docente, generando espacios de trabajo en equipo de manera oportuna la que favorecerá una mejor transferencia del conocimiento y cultura organizacional entre los docentes y directivos en beneficio de nuestros estudiantes.

**Cuarta.**

Se encarga que los docentes que 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.

## **REFERENCIAS**

- Achilles, F. (1983). *Desarrollo Organizacional: enfoque integral*. México: Editorial Limusa Grupo Noriega Editores.
- Aja, L. (2002). *Gestión de la información, gestión del conocimiento y gestión de la calidad en las organizaciones*. La Habana: Acimed.
- Alavi, M. (2002). *Gestión del Conocimiento y sistemas de Gestión del Conocimiento*. Asuncion: Editorial Thomson Paraninfo
- Alavi, M. y Leidner, D. (2006). *Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues*. Cartagena : Editorial de la Universidad Politécnica de Cartagena
- Alberich, T. y Sotomayor, E. (2014). *Planificación, gestión y evaluación. Manual básico para la acción social*. Madrid: Dykinson S.L.
- Balarezo Toro,B. (2014). *La Comunicación Organizacional Interna y su incidencia en el Desarrollo Organizacional de la empresa San Miguel Drive*. (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6696/1/132%20o.e..pdf>
- Benavides, C. (2003). *Gestión del Conocimiento y calidad total*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Bueno, E. (2003). *Gestión del Conocimiento en Universidades y Organismos Públicos de Investigación*. [Versión de Dirección General de Investigación, Consejería de Educación Comunidad De Madrid.]. Recuperado de [https://www.madrimasd.org/uploads/informacionidi/biblioteca/publicacion/doc/16\\_GestionConocimientoUniversidadesOPIS.pdf](https://www.madrimasd.org/uploads/informacionidi/biblioteca/publicacion/doc/16_GestionConocimientoUniversidadesOPIS.pdf)

- Christopher, W. (2006). *Winning support for organizational change: designing employee reward systems that Keep on Working*. [version electronic de Ivey Business Journal]. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360448031007.pdf> 2016
- Collerette, P. (2016). *La planificación del cambio. Las estrategias de adaptación de las organizaciones*. México: Urbe editores.
- Collison, C. y Parcell, G. (2003). *La Gestión del Conocimiento: lecciones prácticas de una empresa líder*. Barcelona: Paidós.
- Contreras, F. y Tito, P. (2003). *La gestión del conocimiento y las políticas públicas*. Lima: Editorial de la universidad María Auxiliadora.
- Davenport, T. y Prusak, L. (2001). *Conocimiento en acción: como las organizaciones mejoran lo que saben*. Buenos Aires : Pearson Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* . México: Mc Graw Hill/Interamericana Editores
- Del Moral, A. (2015). *Gestión del conocimiento*. [Versión de Thomson]. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n2/v11n2a07.pdf>
- Escudero, S. (2014). *Desarrollo organizacional y la resistencia al cambio en las organizaciones*. (Tesis de maestría Universidad Veracruzana).Recuperada de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2014/09/01CA201401.pdf>
- Estrella, A. (2016). *Gestión del conocimiento en docentes y desarrollo organizacional en Instituciones Educativas de la Red 09, UGEL 07 de Chorrillos, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.

- Farfán, D y Garzón, M (2006). *La Gestión del Conocimiento*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Fernández, D. (2014). *Gestión del conocimiento y de formación pedagógica de los profesores de educación* (tesis de maestría, Universidad de Carabobo) .Recuperado de <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/931/1/acarreño.pdf>
- Flores, J y Miguel, A. (2004). *Gestión del conocimiento en los medios de comunicación*. Madrid,: Editorial Fragua
- García, E. (2015). Formación directiva y capacidad competitiva: Entrenando para el éxito empresarial. *Revista ICE*, 8(15) ,157-168.
- Garbano, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Redalyc*, 40(1),2-5. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204005.pdf>
- Gonzales, V. (2016). *Manejo del talento humano y Desarrollo organizacional en la compañía industrias Guapan*. (Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte, Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/1272>
- Griffin, R; Phillips, J; y Gully, S. (2017) *Comportamiento Organizacional* . México: Cengage learning.
- Guízar, R. (2014). *Desarrollo Organizacional: Principios y Aplicaciones (4° ed.)*. México: McGraw Hill.
- Heeseok, L. y Byounggu. (2017). *Knowledge Management enablers, processes and organization performance: and integrative view and empirical examination*. [Version de Journal of Management Information Systems]. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v7-n3/7\(3\)1-14.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n3/7(3)1-14.pdf)
- Hogan, T. (2004) .*Pruebas Psicológicas: Una introducción práctica*. México: Manual Moderno.

- Hernández, J. & Pérez, B. (2012). La Gestión del Conocimiento como Estrategia para la Mejora Continua en la Administración Pública Municipal. *International Journal of Good Conscience*. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v7-n3/7\(3\)1-14.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n3/7(3)1-14.pdf)
- Hernández, R; Fernández, C; y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Hitt, M.; Black, S; y Porter, L. (2006). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Hitt, M; Ireland, D; y Hoskisson, R. (2008). *Administración Estratégica, competitividad y globalización: conceptos y caos*. México: Cengage Learning.
- Liscano, A. (2015). *Relaciones entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente de la comunidad educativa fe y alegría*, (tesis de maestría, Universidad Católica de Chile). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16059/Obispo\\_MMD.pdf?sequence](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16059/Obispo_MMD.pdf?sequence)
- Mejía, M. y Sarmiento, D. (2015). *Modelo de gestión del conocimiento a partir del Estado y la función pública hacia el ciudadano en Colombia*. (tesis de maestría, Escuela colombiana de Ingeniería). Recuperado de <https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/001/238/1/Mej%C3%ADa%20Tello%20C%20M%C3%B3nica%20Mar%C3%ADa%20-%202015.pdf>
- Meza, F. (2016). *Gestión del Conocimiento y la planificación de la programación anual en los docentes de la Red 05 Ugel 02, 2016*, (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8023/Meza\\_CY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8023/Meza_CY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mónica, E. (2016). *Gestión del conocimiento en docentes y desarrollo organizacional en Instituciones Educativas de la Red 09, UGEL 07 de Chorrillos, 2015*, (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7909/Estrella\\_FME.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7909/Estrella_FME.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Molinas, I. y Ramos, A. (2012) *Programa de capacitación en Fortalecimiento institucional para organizaciones de la sociedad civil. Programa de democracia*. Asunción: Pearson Educación
- Montoya, H. y Víctor, O. (2016). *Gestión del conocimiento y calidad educativa en las instituciones públicas del nivel secundario en el distrito de Barranca -2013*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Munch, L. (2014). *Administración*. (2da edición). México: Pearson.
- Otter, T. y Cortez, Mónica. (2016). *Gestión del conocimiento. Conceptos, Ideas, Herramientas*. [versión de Konrad Adenauer Siftun]. Recuperado de [http://www.kas.de/wf/doc/kas\\_21114-1522-4-30.pdf?101112184944](http://www.kas.de/wf/doc/kas_21114-1522-4-30.pdf?101112184944)
- Porret, G. (2015). *Gestión de Personas*. Santiago: ESIC
- Pavez, A. (2000). *Modelo de implantación de Gestión del Conocimiento y Tecnologías de la información para la generación de Ventajas Competitivas*. Buenos aires: Pearson Educación
- Peluffo A., M.B; y Catalán Contreras, E. (2002). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES.
- Peluffo, M. y Catalán, E. (2002). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*. Chile: CEPAL.
- Pinto, M. (2012). *Desarrollo organizacional (1ra Edición)*. México: Red tercer milenio.
- Porret, M. (2015). *Gestión de Personas*. Madrid: ESIC.

- Riquelme, A., Cravero, A. y Saavedra, R. (2008). Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional: Modelo Adaptado para la Administración Pública Chilena. 43-61. *Universidad Autónoma de Chile*. Recuperado de <http://ceur-ws.org/Vol-488/paper3.pdf>
- Ramos, G. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los docentes de la universidad de ciencias y humanidades, Lima norte, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8606/Ramos\\_CHI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8606/Ramos_CHI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, M. Pedraja, A. y Rodríguez, Y. (2014). La relación entre la gestión referida al conocimiento y la gestión referida a la parte académica: un estudio exploratorio en universidades chilenas. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/339/33926950006.pdf>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Edit. Business Support
- Sánchez, Ñ. (2016). *Gestión del conocimiento y práctica docente en instituciones educativas estatales del distrito de Huaral, UGEL N° 10 – 2016*, (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Tarí, J. y García, M. (2010). *¿Puede la gestión del conocimiento influir en los resultados empresariales.*[Versión de Cuadernos de Gestión]. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/07ff/1cd66a9254224b196c9dbc10a08fd2d2c4b4.pdf>
- Torres, E. P. (2012). El desarrollo organizacional innovador: un cambio conceptual para promover el desarrollo. *Revista de Ciencias Sociales*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28022785006.pdf>



Valderrama, S. (2007). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima:  
Edit. San Marcos.

Vidal, J. (2004). *La gestión del conocimiento como motor de la innovación*. Sevilla:  
Universitat Jaume.

## **ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: “Gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N.º 5 Ventanilla, 2019”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Población y muestra	Técnicas e Instrumentos
<p><b>Problema Principal:</b> ¿Cuál es la incidencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019?</p> <p><b>Problemas Secundarios:</b> <b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la incidencia del fomento del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la incidencia de la captura del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> <b>Objetivos específicos 1</b> Determinar la incidencia del fomento del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la incidencia de la captura del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe incidencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b> <b>H.-1</b> Existe incidencia del fomento del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.</p> <p><b>H.- 2</b> Existe incidencia de la captura del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.</p>	<p><b>Tipo</b> aplicada</p> <p><b>Diseño</b> No experimental de corte transversal.</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativo</p> <p><b>Método</b> Hipotético</p>	<p><b>Población</b>  La muestra estará constituida por 318 docentes de la red 5.</p> <p><b>Muestra: docentes</b>      <b>164</b></p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilística</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p>

<p>N° 5 Ventanilla, 2019?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la distribución del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019?</p>	<p>N° 5 Ventanilla, 2019.</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la incidencia de la distribución del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.</p>	<p>H.-3 Existe incidencia de la distribución del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.</p>	<p>deductivo</p> <p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------	--	--

**Tabla 1.-**Matriz de operacionalización de la variable gestión del conocimiento

Variable	Dimensión	Indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles y rangos para las dimensiones	Niveles y rangos para la variable
Gestión del conocimiento	Fomento de conocimiento	Dirección Capacidades Mejora continua Explorar	1,2, 3,4, 5,6 ,7,8	Escala ordinal  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo [12 – 27] Regular [28 – 43] Bueno [44 – 60]	Malo [22 – 50] Regular [51 – 79] Bueno [80 – 110]
	Captura de conocimiento	Interacción Conocimiento técnico Filtración Aplicar conocimiento	9,10, 11,12 ,13,14, 15,16		Malo [4 - 8] Regular [9 – 13] Bueno [14 – 20]	
	Distribución de conocimiento	Compromiso Ambiente Herramientas técnicas Comunicación	17,18, 19, 20, 21,22, 23,24		Malo [6 – 13] Regular [14 – 21] Bueno [22 – 30]	

Tabla 1.-Matriz de operacionalización de la variable desarrollo organizacional

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos para las dimensiones	Niveles y rangos para la variable
<b>Desarrollo organizacional</b>	Diagnóstico	Situación actual Cambios  Trabajo en grupo	1,2,3 4 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [5 - 10] Regular [11 - 17] Alto [18 - 25]	Bajo [24 - 55] Regular [56 - 87] Alto [88 - 120]
	Planeación estratégica	Organización Planificación  Acciones necesarias	6,7,8,9 10,11,12 13		Bajo [8 - 17] Regular [18 - 28] Alto [29 - 40]	
	Educación	Conducta de los individuos	14,15		Bajo [4 - 8] Regular [9 - 13] Alto [14 - 20] 29-40	

## Anexo 2. Cuestionarios

### Cuestionario que mide la gestión del conocimiento

Estimado docente: Estoy realizando una encuesta con el fin de obtener información sobre la gestión del conocimiento que posee el directivo de esta Institución Educativa. Por lo que solicito su colaboración a través de sus respuestas con veracidad y sinceridad, marcando con una “X” las alternativas que crea usted la conveniente; expresándole que es de carácter anónimo.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Fomento de conocimiento</b>					
1	Los directivos de su institución gestionan y crean nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.					
2	Los directivos de su institución interactúan entre sí favoreciendo la creación del conocimiento.					
3	Las mejores prácticas pedagógicas son compartidas por el resto de la institución.					
4	En su I.E comparten conocimientos verbalmente, intercambio de conocimientos y sus experiencias pedagógicas.					
5	Se realiza efecto multiplicador entre el personal docente sobre la adquisición de nuevos conocimientos que fortalecen su formación continua.					
6	Participa en el proceso de descubrimiento de nuevo conocimiento que le ayudan a una interpretación y evaluación de sus prácticas pedagógicas.					
7	Los docentes reciben capacitación especializada que luego aplican en su práctica pedagógica.					
8	Los docentes que son contratados para trabajar en la institución educativa aportan nuevas experiencias que permiten generar conocimientos.					
	<b>Dimensión: Captura de conocimiento</b>					
9	La experiencia personal de los docentes ha sido debidamente sistematizada en provecho de la institución educativa.					
10	Se fomenta la socialización mediante la organización de reuniones, juntas, diálogos, encuentros, entre otros, de un determinado conocimiento entre los docente.					
11	Las autoridades de su I.E promueven la reflexión colectiva de cómo					

	aplicar los conocimientos en la práctica.					
12	Los directivos de su I.E aplican los conocimientos generados y compartidos.					
13	Promueve el diálogo virtual con horas tutoriales por intranet.					
14	Hago uso de los recursos tecnológicos para captar y compartir el aprendizaje.					
15	Aplico mis conocimientos para optimizarlos proceso de enseñanza, de aprendizaje en los estudiantes.					
16	Aplico mis conocimientos para resolver problemas que se generan dentro de la Institución.					
17	Cuándo obtiene conocimiento de fuera del colegio (lecturas, cursos, otros compañeros, internet) lo integra, lo comparte con sus demás colegas.					
18	Adquirir información pedagógica ayuda a mejorar la práctica diaria, de sus colegas.					
	<b>Dimensión: Distribución de conocimiento</b>					
19	En su I. E., existe un ambiente agradable que favorece el aprendizaje.					
20	La dirección de la institución educativa provee la información y el conocimiento necesario para la mejora de la calidad educativa de los docentes.					
21	En su institución se desarrolla proyectos de innovación.					
22	En su I.E cuenta con docentes especializados dedicados a la innovación.					
23	En su I.E comparten conocimientos verbalmente, intercambio de conocimientos y sus experiencias pedagógicas.					
24	En su I.E se comunican formalmente y con precisión los objetivos organizacionales y las respectivas estrategias necesarias para alcanzarlos.					

Gracias por su valiosa colaboración



## Cuestionario que mide el desarrollo organizacional

Estimado docente: Estoy realizando una encuesta con el fin de obtener información sobre el desarrollo organizacional que posee el directivo de esta Institución Educativa. Por lo que solicito su colaboración a través de sus respuestas con veracidad y sinceridad, marcando con una “X” las alternativas que crea usted la conveniente; expresándole que es de carácter anónimo.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Diagnóstico</b>					
1	Ante un problema analiza la información para solucionar previo estudio para la toma de decisiones					
2	Identifican los peligros que puedan ocurrir en la institución, usando información.					
3	En la organización mantiene una situación actual objetiva					
4	En la Institución Educativa se realiza constantemente cambios que ayuden a perfeccionar el desarrollo organizacional.					
5	En la organización considera como prioridad el trabajo en grupo.					
	<b>Dimensión: Planeación estratégica</b>					
6	El personal obedece a las necesidades del requerimiento de la organización.					
7	La Institución con sus autoridades realizan coordinaciones permanentes.					
8	Las autoridades, personal de la I.E. cumplen con el trabajo planificado					
9	Funciona la planeación institucional en bienestar de la comunidad educativa.					
10	En la Institución Educativa alcanzan un diagnostico positivo.					
11	En la organización realiza diagnósticos adecuados para mantener un buen desarrollo organizacional.					
12	En la organización realizan diagnósticos adecuados para mantener un buen desarrollo organizacional.					
13	En la organización realizan acciones necesarias cuando se requiere.					
	<b>Dimensión: Educación</b>					
14	La conducta de los individuos dentro de la organización es la					

	adecuada.						
15	La organización muestra interés por la conducta de los individuos.						
16	La aplicación de las estrategias que realiza la empresa resulta satisfactoria.						
17	La organización necesita aplicar estrategias de manera urgente.						
	<b>Dimensión: Asesoría, entrenamiento y consultaría</b>						
18	La organización realiza asesoramiento correcto hacia el personal nuevo.						
19	Existe retroalimentación con el asesoramiento brindado.						
	<b>Dimensión: Evaluación</b>						
20	La organización obtiene resultados positivos dentro de sus estrategias aplicadas.						
21	Los resultados obtenidos logran un mejor desempeño de la organización.						
22	Las estrategias empleadas por la organización son analizadas con detalle para un resultado positivo.						
23	La organización realiza el proceso adecuado para una mejora dentro de la organización.						
24	La organización efectúa los ajustes necesarios para obtener resultados óptimos.						

Gracias por su valiosa colaboración

### Anexo 3: Base de dato de la prueba piloto de las variables

#### 3.1 Base de dato de la prueba piloto de la variable Gestión del conocimiento

	Gestión del conocimiento																							
	Fomento de conocimiento								Captura de conocimiento										Distribución de conocimiento					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	3	4	2	2	3
2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
3	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	5	5	3	4	5
4	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	5
5	4	3	4	4	4	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	3	1	2	2
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	1	5	5
7	5	3	1	1	1	5	1	2	3	2	3	1	1	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4
8	1	1	3	2	2	4	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
9	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	5	4	3	2	5	4
10	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
13	5	4	3	2	3	5	1	2	5	1	4	3	2	5	4	5	5	1	1	4	5	1	1	4
14	5	5	5	4	5	5	4	4	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5

## Resultado de la confiabilidad de la gestión de conocimiento

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	24

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	70,2667	267,638	,531	,915
VAR00002	70,6667	263,810	,687	,911
VAR00003	70,8000	278,029	,444	,916
VAR00004	71,2000	283,457	,342	,918
VAR00005	70,4667	274,552	,541	,914
VAR00006	69,7333	277,352	,384	,918
VAR00007	71,4000	274,543	,589	,913
VAR00008	71,4000	269,257	,786	,910
VAR00009	71,4000	284,829	,290	,919
VAR00010	71,4000	277,686	,503	,915
VAR00011	70,8000	268,600	,721	,911
VAR00012	70,4667	265,267	,654	,912
VAR00013	71,0667	273,210	,738	,911
VAR00014	70,4667	266,124	,691	,911
VAR00015	70,5333	260,838	,843	,908
VAR00016	69,4667	281,838	,404	,916
VAR00017	69,2000	285,743	,394	,917
VAR00018	70,4667	263,552	,722	,910
VAR00019	69,4667	283,267	,288	,919
VAR00020	69,2000	279,600	,556	,914
VAR00021	69,2000	285,743	,394	,917
VAR00022	70,4667	263,552	,722	,910
VAR00023	69,4667	283,267	,288	,919
VAR00024	69,2000	279,600	,556	,914

## 2 Base de dato de la prueba piloto de la variable desarrollo organizacional

	Desarrollo organizacional																									
	Diagnóstico					Planeación estratégica								Educación					trenamiento			Evaluación				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	5	3	1	5	1	1	3	2	4	5	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2		
2	5	4	2	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	5	2	3	5	5	3	4	5	5	3	4		
3	4	2	1	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	3	1	2	5	5	3	2	5	5	3	2		
4	5	3	3	1	3	3	4	5	4	4	3	1	3	5	3	3	4	1	4	4	4	1	4	4		
5	4	3	2	2	1	1	3	4	2	2	1	1	1	4	2	5	2	1	1	1	2	1	1	1		
6	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1		
7	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	4	1	1	5	1	1	5	5	4	2	5	5	4	2		
8	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2		
9	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	4	4	1	2		
10	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	4		
11	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4		
12	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	3	2	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4		
13	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4		
14	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4		
15	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		

## Resultado de la confiabilidad de desarrollo organizacional

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	24

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	73,4000	298,686	,422	,914
VAR00002	74,9333	292,781	,402	,914
VAR00003	75,2000	279,886	,657	,909
VAR00004	74,6000	303,257	,140	,920
VAR00005	75,4000	269,971	,892	,904
VAR00006	75,9333	292,067	,504	,913
VAR00007	74,7333	301,781	,170	,919
VAR00008	74,1333	296,267	,322	,916
VAR00009	74,1333	296,695	,353	,915
VAR00010	73,2667	296,210	,507	,913
VAR00011	75,2667	280,924	,661	,909
VAR00012	75,4667	282,695	,527	,912
VAR00013	75,0000	273,143	,838	,906
VAR00014	73,6667	288,952	,593	,911
VAR00015	74,8667	281,695	,552	,912
VAR00016	74,0667	303,210	,159	,919
VAR00017	73,7333	285,781	,658	,910
VAR00018	74,2000	285,457	,451	,914
VAR00019	74,8000	276,171	,738	,908
VAR00020	74,9333	278,638	,792	,907
VAR00021	73,7333	285,781	,658	,910
VAR00022	74,2000	285,457	,451	,914
VAR00023	74,8000	276,171	,738	,908
VAR00024	74,9333	278,638	,792	,907

## Anexo 4.- Base de dato de la muestra.

### 4.1 .-Base de dato de la muestra de la variable de la gestión del conocimiento

	Gestión del conocimiento																										
	Fomento de conocimiento								Captura de conocimiento										Distribución de conocimiento								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			
1	5	5	4	4	5	4	3	1	31	1	3	3	3	2	3	3	4	4	29	5	4	4	4	5	4	26	86
2	5	5	4	4	5	3	3	1	30	1	3	3	3	4	3	5	5	4	34	5	4	5	4	5	4	27	91
3	2	2	1	1	3	4	1	1	15	1	1	1	3	1	1	3	1	3	16	5	5	3	1	5	5	24	55
4	2	3	2	3	2	3	3	3	21	3	2	2	3	3	3	2	4	3	28	3	3	4	3	3	3	19	68
5	3	3	2	2	2	3	1	1	17	1	1	2	2	1	1	1	2	4	17	4	4	4	2	4	4	22	56
6	3	2	3	2	3	3	1	1	18	1	3	3	3	3	3	3	4	3	29	4	4	4	3	4	4	23	70
7	2	2	2	1	2	3	1	1	14	1	2	2	2	2	2	3	3	2	21	1	2	3	2	1	2	11	46
8	4	5	1	2	4	3	4	3	26	2	3	2	3	2	3	4	5	5	33	5	5	5	4	5	5	29	88
9	2	1	2	3	2	3	3	2	18	3	2	1	2	1	1	3	2	1	18	1	2	1	2	1	2	9	45
10	5	5	3	1	5	5	3	4	31	4	3	4	4	4	4	5	5	3	40	5	5	5	3	5	5	28	99
11	3	3	3	2	3	1	1	1	17	2	2	2	2	2	3	4	3	3	25	2	2	3	3	2	2	14	56
12	4	3	4	3	4	4	4	5	31	3	3	4	4	4	3	4	4	5	38	5	5	5	4	5	5	29	98
13	1	4	3	1	3	3	1	2	18	3	2	2	4	3	3	3	4	4	31	4	4	4	3	4	4	23	72
14	5	4	5	3	5	4	5	5	36	4	3	4	3	3	4	4	5	5	39	4	5	5	4	4	5	27	102
15	4	3	3	2	3	5	2	4	26	4	3	4	4	4	3	5	5	4	40	5	5	5	4	5	5	29	95
16	3	3	2	1	3	1	2	1	16	2	3	3	4	3	3	2	2	4	28	2	3	4	2	2	3	16	60
17	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37	4	5	4	4	4	5	26	91
18	2	1	2	2	3	3	1	1	15	1	1	2	3	2	3	2	4	5	26	4	5	5	3	4	5	26	67
19	4	4	3	4	4	5	3	2	29	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	4	5	3	3	4	5	24	84
20	4	3	4	4	4	1	1	2	23	1	2	2	1	1	1	2	3	1	15	2	2	3	1	2	2	12	50
21	1	1	1	1	1	5	1	1	12	1	1	1	1	1	1	5	5	1	18	5	5	5	1	5	5	26	56
22	5	3	1	1	1	5	1	2	19	3	2	3	1	1	5	3	5	5	32	5	4	5	4	5	4	27	78
23	1	1	3	2	2	4	3	1	17	1	1	1	2	2	3	3	3	2	20	3	3	3	2	3	3	17	54
24	1	1	1	1	1	3	1	1	10	1	1	1	1	1	1	4	3	2	16	5	4	3	2	5	4	23	49
25	1	1	1	1	4	5	1	1	15	1	1	1	5	3	3	4	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	78
26	3	2	3	3	3	3	2	2	21	2	2	3	4	3	3	2	3	4	30	4	4	4	4	4	4	24	75
27	4	4	3	2	3	4	4	4	28	2	4	4	4	3	3	4	4	4	36	5	4	4	4	5	4	26	90
28	5	4	3	2	3	5	1	2	25	5	1	4	3	2	5	4	5	5	35	1	4	5	1	1	4	16	76
29	5	5	5	4	5	5	4	4	37	1	3	4	5	4	5	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	30	109
30	5	4	3	2	3	2	2	3	24	3	1	3	3	3	3	5	5	3	32	5	5	5	3	5	5	28	84
31	5	5	5	4	5	5	4	4	37	1	4	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	30	110
32	4	5	5	4	4	4	3	4	33	3	3	3	3	4	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	30	104
33	5	5	4	4	5	4	3	1	31	1	3	3	3	3	2	3	3	4	29	5	4	4	4	5	4	26	86
34	5	5	4	4	5	3	3	1	30	1	3	3	3	3	4	3	5	5	34	5	4	5	4	5	4	27	91
35	2	2	1	1	3	4	1	1	15	1	1	1	3	1	1	3	1	3	16	5	5	3	1	5	5	24	55

36	2	3	2	3	2	3	3	3	3	21	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	28	3	3	4	3	3	3	19	68
37	3	3	2	2	2	3	1	1	1	17	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	17	4	4	4	2	4	4	22	56
38	3	2	3	2	3	3	1	1	1	18	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	29	4	4	4	3	4	4	23	70
39	2	2	2	1	2	3	1	1	1	14	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	21	1	2	3	2	1	2	11	46
40	4	5	1	2	4	3	4	3	3	26	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	33	5	5	5	4	5	5	29	88
41	2	1	2	3	2	3	3	2	2	18	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	18	1	2	1	2	1	2	9	45
42	5	5	3	1	5	5	3	4	4	31	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	40	5	5	5	3	5	5	28	99
43	3	3	3	2	3	1	1	1	1	17	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	25	2	2	3	3	2	2	14	56
44	4	3	4	3	4	4	4	5	5	31	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	38	5	5	5	4	5	5	29	98
45	1	4	3	1	3	3	1	2	2	18	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	31	4	4	4	3	4	4	23	72
46	5	4	5	3	5	4	5	5	5	36	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	39	4	5	5	4	4	5	27	102
47	4	3	3	2	3	5	2	4	4	26	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	40	5	5	5	4	5	5	29	95
48	3	3	2	1	3	1	2	1	1	16	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	28	2	3	4	2	2	3	16	60
49	3	4	4	3	4	4	3	3	3	28	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37	4	5	4	4	4	5	26	91
50	2	1	2	2	3	3	1	1	1	15	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	26	4	5	5	3	4	5	26	67
51	4	4	3	4	4	4	5	3	2	29	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	4	5	3	3	4	5	24	84
52	4	3	4	4	4	1	1	2	2	23	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	15	2	2	3	1	2	2	12	50
53	1	1	1	1	1	5	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	18	5	5	5	1	5	5	26	56
54	5	3	1	1	1	5	1	2	2	19	3	2	3	1	1	5	3	5	5	4	32	5	4	5	4	5	4	27	78
55	1	1	3	2	2	4	3	1	1	17	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	20	3	3	3	2	3	3	17	54
56	1	1	1	1	1	3	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	16	5	4	3	2	5	4	23	49
57	1	1	1	1	4	5	1	1	1	15	1	1	1	5	3	3	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	78
58	3	2	3	3	3	3	2	2	2	21	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	75
59	4	4	3	2	3	4	4	4	4	28	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	36	5	4	4	4	5	4	26	90
60	5	4	3	2	3	5	1	2	2	25	5	1	4	3	2	5	4	5	5	1	35	1	4	5	1	1	4	16	76
61	5	5	5	4	5	5	4	4	4	37	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	30	109
62	5	4	3	2	3	2	2	3	3	24	3	1	3	3	3	3	3	5	5	3	32	5	5	5	3	5	5	28	84
63	5	5	5	4	5	5	4	4	4	37	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	30	110
64	4	5	5	4	4	4	3	4	4	33	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	30	104
65	5	5	4	4	5	4	3	1	1	31	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	29	5	4	4	4	5	4	26	86
66	5	5	4	4	5	3	3	1	1	30	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	34	5	4	5	4	5	4	27	91
67	2	2	1	1	3	4	1	1	1	15	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	16	5	5	3	1	5	5	24	55
68	2	3	2	3	2	3	3	3	3	21	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	28	3	3	4	3	3	3	19	68
69	3	3	2	2	2	3	1	1	1	17	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	17	4	4	4	2	4	4	22	56
70	3	2	3	2	3	3	1	1	1	18	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	29	4	4	4	3	4	4	23	70



71	2	2	2	1	2	3	1	1	14	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	21	1	2	3	2	1	2	11	46
72	4	5	1	2	4	3	4	3	26	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	33	5	5	5	4	5	5	29	88
73	2	1	2	3	2	3	3	2	18	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	18	1	2	1	2	1	2	9	45
74	5	5	3	1	5	5	3	4	31	4	3	4	4	4	4	5	5	3	40	5	5	5	3	5	5	28	99	
75	3	3	3	2	3	1	1	1	17	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	25	2	2	3	3	2	2	14	56
76	4	3	4	3	4	4	4	5	31	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	38	5	5	5	4	5	5	29	98
77	1	4	3	1	3	3	1	2	18	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	31	4	4	4	3	4	4	23	72
78	5	4	5	3	5	4	5	5	36	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	39	4	5	5	4	4	5	27	102
79	4	3	3	2	3	5	2	4	26	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	40	5	5	5	4	5	5	29	95
80	3	3	2	1	3	1	2	1	16	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	28	2	3	4	2	2	3	16	60
81	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37	4	5	4	4	4	5	26	91
82	2	1	2	2	3	3	1	1	15	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	26	4	5	5	3	4	5	26	67
83	4	4	3	4	4	5	3	2	29	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	4	5	3	3	4	5	24	84
84	4	3	4	4	4	1	1	2	23	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	15	2	2	3	1	2	2	12	50
85	1	1	1	1	1	5	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	18	5	5	5	1	5	5	26	56
86	5	3	1	1	1	5	1	2	19	3	2	3	1	1	5	3	5	5	4	32	5	4	5	4	5	4	27	78
87	1	1	3	2	2	4	3	1	17	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	20	3	3	3	2	3	3	17	54
88	1	1	1	1	1	3	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	16	5	4	3	2	5	4	23	49
89	1	1	1	1	4	5	1	1	15	1	1	1	5	3	3	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	30	78
90	3	2	3	3	3	3	2	2	21	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	75
91	4	4	3	2	3	4	4	4	28	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	36	5	4	4	4	5	4	26	90
92	5	4	3	2	3	5	1	2	25	5	1	4	3	2	5	4	5	5	1	35	1	4	5	1	1	4	16	76
93	5	5	5	4	5	5	4	4	37	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	42	5	5	5	5	5	5	30	109
94	5	4	3	2	3	2	2	3	24	3	1	3	3	3	3	3	5	5	3	32	5	5	5	3	5	5	28	84
95	5	5	5	4	5	5	4	4	37	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	30	110
96	4	5	5	4	4	4	3	4	33	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	30	104
97	5	5	4	4	5	4	3	1	31	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	29	5	4	4	4	5	4	26	86
98	5	5	4	4	5	3	3	1	30	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	34	5	4	5	4	5	4	27	91
99	2	2	1	1	3	4	1	1	15	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	16	5	5	3	1	5	5	24	55
100	2	3	2	3	2	3	3	3	21	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	28	3	3	4	3	3	3	19	68
101	3	3	2	2	2	3	1	1	17	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	17	4	4	4	2	4	4	22	56
102	3	2	3	2	3	3	1	1	18	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	29	4	4	4	3	4	4	23	70
103	2	2	2	1	2	3	1	1	14	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	21	1	2	3	2	1	2	11	46
104	4	5	1	2	4	3	4	3	26	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	33	5	5	5	4	5	5	29	88
105	2	1	2	3	2	3	3	2	18	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	18	1	2	1	2	1	2	9	45
106	5	5	3	1	5	5	3	4	31	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	40	5	5	5	3	5	5	28	99
107	3	3	3	2	3	1	1	1	17	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	25	2	2	3	3	2	2	14	56
108	4	3	4	3	4	4	4	5	31	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	38	5	5	5	4	5	5	29	98
109	1	4	3	1	3	3	1	2	18	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	31	4	4	4	3	4	4	23	72
110	5	4	5	3	5	4	5	5	36	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	39	4	5	5	4	4	5	27	102

## 4.2.-Base de dato de la muestra de la variable del desarrollo organizacional

	Desarrollo organizacional																													
	Diagnóstico					Planeación estratégica								Educación				trenamiento		Evaluación										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24						
1	5	3	1	5	1	15	3	3	5	5	5	5	4	4	34	5	1	5	5	16	4	1	5	3	5	4	1	3	16	86
2	5	4	1	5	5	20	3	4	5	5	5	5	2	5	34	5	1	5	5	16	4	1	5	3	5	4	1	3	16	91
3	1	1	1	1	1	5	3	1	5	4	5	5	1	3	27	5	1	5	5	16	5	1	6	1	5	5	1	1	13	67
4	5	3	2	5	4	19	2	3	5	4	5	3	4	4	30	5	3	5	5	18	5	3	8	3	5	5	3	3	19	94
5	2	2	1	1	1	7	1	1	2	3	5	1	1	4	18	3	2	4	3	12	3	2	5	3	3	3	2	3	14	56
6	4	3	2	3	2	14	1	3	3	3	4	3	2	3	22	3	3	4	3	13	4	1	5	2	3	4	1	2	12	66
7	3	2	1	2	2	10	1	2	3	3	4	2	1	4	20	1	1	2	2	6	2	1	3	1	2	2	1	1	7	46
8	5	2	1	3	1	12	5	1	5	5	5	2	2	3	28	5	3	5	1	14	5	3	8	4	1	5	3	4	17	79
9	2	1	1	2	1	7	2	1	3	2	5	2	1	2	18	1	2	1	2	6	1	2	3	1	2	1	2	1	7	41
10	4	3	3	5	4	19	1	5	5	5	5	3	3	5	32	5	3	5	4	17	4	5	9	5	4	4	5	5	23	100
11	3	3	1	3	1	11	1	1	2	5	5	1	1	1	17	1	1	3	2	7	2	3	5	2	2	2	3	2	11	51
12	4	3	4	5	5	21	3	2	4	5	5	2	3	5	29	4	2	4	3	13	4	3	7	3	3	4	3	3	16	86
13	4	3	2	4	4	17	3	4	4	4	4	4	3	3	29	4	4	4	4	16	4	4	8	4	4	4	4	4	20	90
14	5	4	3	4	3	19	4	4	5	4	5	2	2	4	30	5	3	4	4	16	4	4	8	4	4	4	4	4	20	93
15	5	4	2	3	3	17	2	2	5	5	5	1	2	3	25	4	2	3	3	12	5	2	7	3	3	5	2	3	16	77
16	5	3	1	5	1	15	1	3	2	4	5	1	1	2	19	3	3	3	3	12	4	4	8	2	3	4	4	2	15	69
17	5	4	2	3	3	17	3	4	5	4	5	3	3	3	30	5	2	3	5	15	5	3	8	4	5	5	3	4	21	91
18	4	2	1	5	2	14	3	2	3	4	5	2	3	3	25	3	1	2	5	11	5	3	8	2	5	5	3	2	17	75
19	5	3	3	1	3	15	3	4	5	4	4	3	1	3	27	5	3	3	4	15	1	4	5	4	4	1	4	4	17	79
20	4	3	2	2	1	12	1	3	4	2	2	1	1	1	15	4	2	5	2	13	1	1	2	1	2	1	1	1	6	48
21	5	1	1	5	1	13	1	5	5	5	5	1	1	1	24	5	5	5	5	20	1	1	2	1	5	1	1	1	9	68
22	5	3	4	1	1	14	1	5	3	1	5	4	1	1	21	5	1	1	5	12	5	4	9	2	5	5	4	2	18	74
23	3	1	2	3	1	10	1	2	3	3	4	3	3	2	21	3	1	3	2	9	3	2	5	2	2	3	2	2	11	56
24	3	2	1	2	1	9	1	1	3	4	5	1	1	2	18	2	2	4	4	12	4	1	5	2	4	4	1	2	13	57
25	5	5	3	4	4	21	1	3	5	5	5	3	1	4	27	5	5	5	5	20	3	4	7	4	5	3	4	4	20	95
26	4	4	3	4	3	18	3	2	2	3	4	3	4	3	24	4	3	4	4	15	4	2	6	4	4	4	2	4	18	81
27	3	4	3	3	3	16	2	3	5	4	5	3	2	4	28	5	3	4	4	16	5	3	8	4	4	5	3	4	20	88
28	5	1	5	3	4	18	1	1	3	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	10	4	5	5	5	4	23	99
29	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	20	5	5	10	4	5	5	5	4	23	114
30	5	3	3	3	3	17	2	3	2	4	4	1	3	3	22	3	3	4	3	13	3	3	6	3	3	3	3	3	15	73
31	5	4	5	4	5	23	3	5	5	5	5	4	5	5	37	5	5	5	5	20	5	5	10	4	5	5	5	4	23	113
32	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	20	5	5	10	4	5	5	5	4	23	116
33	5	3	1	5	1	15	3	3	5	5	5	5	4	4	34	5	1	5	5	16	4	1	5	3	5	4	1	3	16	86
34	5	4	1	5	5	20	3	4	5	5	5	5	2	5	34	5	1	5	5	16	4	1	5	3	5	4	1	3	16	91
35	1	1	1	1	1	5	3	1	5	4	5	5	1	3	27	5	1	5	5	16	5	1	6	1	5	5	1	1	13	67

71	3	2	1	2	2	10	1	2	3	3	4	2	1	4	20	1	1	2	2	6	2	1	3	1	2	2	1	1	7	46
72	5	2	1	3	1	12	5	1	5	5	5	2	2	3	28	5	3	5	1	14	5	3	8	4	1	5	3	4	17	79
73	2	1	1	2	1	7	2	1	3	2	5	2	1	2	18	1	2	1	2	6	1	2	3	1	2	1	2	1	7	41
74	4	3	3	5	4	19	1	5	5	5	5	3	3	5	32	5	3	5	4	17	4	5	9	5	4	4	5	5	23	100
75	3	3	1	3	1	11	1	1	2	5	5	1	1	1	17	1	1	3	2	7	2	3	5	2	2	2	3	2	11	51
76	4	3	4	5	5	21	3	2	4	5	5	2	3	5	29	4	2	4	3	13	4	3	7	3	3	4	3	3	16	86
77	4	3	2	4	4	17	3	4	4	4	4	4	3	3	29	4	4	4	4	16	4	4	8	4	4	4	4	4	20	90
78	5	4	3	4	3	19	4	4	5	4	5	2	2	4	30	5	3	4	4	16	4	4	8	4	4	4	4	4	20	93
79	5	4	2	3	3	17	2	2	5	5	5	1	2	3	25	4	2	3	3	12	5	2	7	3	3	5	2	3	16	77
80	5	3	1	5	1	15	1	3	2	4	5	1	1	2	19	3	3	3	3	12	4	4	8	2	3	4	4	2	15	69
81	5	4	2	3	3	17	3	4	5	4	5	3	3	3	30	5	2	3	5	15	5	3	8	4	5	5	3	4	21	91
82	4	2	1	5	2	14	3	2	3	4	5	2	3	3	25	3	1	2	5	11	5	3	8	2	5	5	3	2	17	75
83	5	3	3	1	3	15	3	4	5	4	4	3	1	3	27	5	3	3	4	15	1	4	5	4	4	1	4	4	17	79
84	4	3	2	2	1	12	1	3	4	2	2	1	1	1	15	4	2	5	2	13	1	1	2	1	2	1	1	1	6	48
85	5	1	1	5	1	13	1	5	5	5	5	1	1	1	24	5	5	5	5	20	1	1	2	1	5	1	1	1	9	68
86	5	3	4	1	1	14	1	5	3	1	5	4	1	1	21	5	1	1	5	12	5	4	9	2	5	5	4	2	18	74
87	3	1	2	3	1	10	1	2	3	3	4	3	3	2	21	3	1	3	2	9	3	2	5	2	2	3	2	2	11	56
88	3	2	1	2	1	9	1	1	3	4	5	1	1	2	18	2	2	4	4	12	4	1	5	2	4	4	1	2	13	57
89	5	5	3	4	4	21	1	3	5	5	5	3	1	4	27	5	5	5	5	20	3	4	7	4	5	3	4	4	20	95
90	4	4	3	4	3	18	3	2	2	3	4	3	4	3	24	4	3	4	4	15	4	2	6	4	4	4	2	4	18	81
91	3	4	3	3	3	16	2	3	5	4	5	3	2	4	28	5	3	4	4	16	5	3	8	4	4	5	3	4	20	88
92	5	1	5	3	4	18	1	1	3	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	10	4	5	5	5	4	23	99
93	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	20	5	5	10	4	5	5	5	4	23	114
94	5	3	3	3	3	17	2	3	2	4	4	1	3	3	22	3	3	4	3	13	3	3	6	3	3	3	3	3	15	73
95	5	4	5	4	5	23	3	5	5	5	5	4	5	5	37	5	5	5	5	20	5	5	10	4	5	5	5	4	23	113
96	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	20	5	5	10	4	5	5	5	4	23	116
97	5	3	1	5	1	15	3	3	5	5	5	5	4	4	34	5	1	5	5	16	4	1	5	3	5	4	1	3	16	86
98	5	4	1	5	5	20	3	4	5	5	5	5	2	5	34	5	1	5	5	16	4	1	5	3	5	4	1	3	16	91
99	1	1	1	1	1	5	3	1	5	4	5	5	1	3	27	5	1	5	5	16	5	1	6	1	5	5	1	1	13	67
100	5	3	2	5	4	19	2	3	5	4	5	3	4	4	30	5	3	5	5	18	5	3	8	3	5	5	3	3	19	94
101	2	2	1	1	1	7	1	1	2	3	5	1	1	4	18	3	2	4	3	12	3	2	5	3	3	3	2	3	14	56
102	4	3	2	3	2	14	1	3	3	3	4	3	2	3	22	3	3	4	3	13	4	1	5	2	3	4	1	2	12	66

103	3	2	1	2	2	10	1	2	3	3	4	2	1	4	20	1	1	2	2	6	2	1	3	1	2	2	1	1	7	46
104	5	2	1	3	1	12	5	1	5	5	5	2	2	3	28	5	3	5	1	14	5	3	8	4	1	5	3	4	17	79
105	2	1	1	2	1	7	2	1	3	2	5	2	1	2	18	1	2	1	2	6	1	2	3	1	2	1	2	1	7	41
106	4	3	3	5	4	19	1	5	5	5	5	3	3	5	32	5	3	5	4	17	4	5	9	5	4	4	5	5	23	100
107	3	3	1	3	1	11	1	1	2	5	5	1	1	1	17	1	1	3	2	7	2	3	5	2	2	2	3	2	11	51
108	4	3	4	5	5	21	3	2	4	5	5	2	3	5	29	4	2	4	3	13	4	3	7	3	3	4	3	3	16	86
109	4	3	2	4	4	17	3	4	4	4	4	4	3	3	29	4	4	4	4	16	4	4	8	4	4	4	4	4	20	90
110	5	4	3	4	3	19	4	4	5	4	5	2	2	4	30	5	3	4	4	16	4	4	8	4	4	4	4	4	20	93
111	5	4	2	3	3	17	2	2	5	5	5	1	2	3	25	4	2	3	3	12	5	2	7	3	3	5	2	3	16	77
112	5	3	1	5	1	15	1	3	2	4	5	1	1	2	19	3	3	3	3	12	4	4	8	2	3	4	4	2	15	69
113	5	4	2	3	3	17	3	4	5	4	5	3	3	3	30	5	2	3	5	15	5	3	8	4	5	5	3	4	21	91
114	4	2	1	5	2	14	3	2	3	4	5	2	3	3	25	3	1	2	5	11	5	3	8	2	5	5	3	2	17	75
115	5	3	3	1	3	15	3	4	5	4	4	3	1	3	27	5	3	3	4	15	1	4	5	4	4	1	4	4	17	79
116	4	3	2	2	1	12	1	3	4	2	2	1	1	1	15	4	2	5	2	13	1	1	2	1	2	1	1	1	6	48
117	5	1	1	5	1	13	1	5	5	5	5	1	1	1	24	5	5	5	5	20	1	1	2	1	5	1	1	1	9	68
118	5	3	4	1	1	14	1	5	3	1	5	4	1	1	21	5	1	1	5	12	5	4	9	2	5	5	4	2	18	74
119	3	1	2	3	1	10	1	2	3	3	4	3	3	2	21	3	1	3	2	9	3	2	5	2	2	3	2	2	11	56
120	3	2	1	2	1	9	1	1	3	4	5	1	1	2	18	2	2	4	4	12	4	1	5	2	4	4	1	2	13	57
121	5	5	3	4	4	21	1	3	5	5	5	3	1	4	27	5	5	5	5	20	3	4	7	4	5	3	4	4	20	95
122	4	4	3	4	3	18	3	2	2	3	4	3	4	3	24	4	3	4	4	15	4	2	6	4	4	4	2	4	18	81
123	5	3	1	5	1	15	3	3	5	5	5	5	4	4	34	5	1	5	5	16	4	1	5	3	5	4	1	3	16	86
124	5	4	1	5	5	20	3	4	5	5	5	5	2	5	34	5	1	5	5	16	4	1	5	3	5	4	1	3	16	91
125	1	1	1	1	1	5	3	1	5	4	5	5	1	3	27	5	1	5	5	16	5	1	6	1	5	5	1	1	13	67
126	5	3	2	5	4	19	2	3	5	4	5	3	4	4	30	5	3	5	5	18	5	3	8	3	5	5	3	3	19	94
127	2	2	1	1	1	7	1	1	2	3	5	1	1	4	18	3	2	4	3	12	3	2	5	3	3	3	2	3	14	56
128	4	3	2	3	2	14	1	3	3	3	4	3	2	3	22	3	3	4	3	13	4	1	5	2	3	4	1	2	12	66
129	3	2	1	2	2	10	1	2	3	3	4	2	1	4	20	1	1	2	2	6	2	1	3	1	2	2	1	1	7	46
130	5	2	1	3	1	12	5	1	5	5	5	2	2	3	28	5	3	5	1	14	5	3	8	4	1	5	3	4	17	79
131	2	1	1	2	1	7	2	1	3	2	5	2	1	2	18	1	2	1	2	6	1	2	3	1	2	1	2	1	7	41
132	4	3	3	5	4	19	1	5	5	5	5	3	3	5	32	5	3	5	4	17	4	5	9	5	4	4	5	5	23	100
133	3	3	1	3	1	11	1	1	2	5	5	1	1	1	17	1	1	3	2	7	2	3	5	2	2	2	3	2	11	51
134	4	3	4	5	5	21	3	2	4	5	5	2	3	5	29	4	2	4	3	13	4	3	7	3	3	4	3	3	16	86
135	4	3	2	4	4	17	3	4	4	4	4	4	3	3	29	4	4	4	4	16	4	4	8	4	4	4	4	4	20	90
136	5	4	3	4	3	19	4	4	5	4	5	2	2	4	30	5	3	4	4	16	4	4	8	4	4	4	4	4	20	93
137	5	4	2	3	3	17	2	2	5	5	5	1	2	3	25	4	2	3	3	12	5	2	7	3	3	5	2	3	16	77
138	5	3	1	5	1	15	1	3	2	4	5	1	1	2	19	3	3	3	3	12	4	4	8	2	3	4	4	2	15	69
139	5	4	2	3	3	17	3	4	5	4	5	3	3	3	30	5	2	3	5	15	5	3	8	4	5	5	3	4	21	91

140	4	2	1	5	2	14	3	2	3	4	5	2	3	3	25	3	1	2	5	11	5	3	8	2	5	5	3	2	17	75
141	5	3	3	1	3	15	3	4	5	4	4	3	1	3	27	5	3	3	4	15	1	4	5	4	4	1	4	4	17	79
142	4	3	2	2	1	12	1	3	4	2	2	1	1	1	15	4	2	5	2	13	1	1	2	1	2	1	1	1	6	48
143	5	1	1	5	1	13	1	5	5	5	5	1	1	1	24	5	5	5	5	20	1	1	2	1	5	1	1	1	9	68
144	5	3	4	1	1	14	1	5	3	1	5	4	1	1	21	5	1	1	5	12	5	4	9	2	5	5	4	2	18	74
145	3	1	2	3	1	10	1	2	3	3	4	3	3	2	21	3	1	3	2	9	3	2	5	2	2	3	2	2	11	56
146	3	2	1	2	1	9	1	1	3	4	5	1	1	2	18	2	2	4	4	12	4	1	5	2	4	4	1	2	13	57
147	5	5	3	4	4	21	1	3	5	5	5	3	1	4	27	5	5	5	5	20	3	4	7	4	5	3	4	4	20	95
148	4	4	3	4	3	18	3	2	2	3	4	3	4	3	24	4	3	4	4	15	4	2	6	4	4	4	2	4	18	81
149	3	4	3	3	3	16	2	3	5	4	5	3	2	4	28	5	3	4	4	16	5	3	8	4	4	5	3	4	20	88
150	5	1	5	3	4	18	1	1	3	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	10	4	5	5	5	4	23	99
151	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	20	5	5	10	4	5	5	5	4	23	114
152	5	3	3	3	3	17	2	3	2	4	4	1	3	3	22	3	3	4	3	13	3	3	6	3	3	3	3	3	15	73
153	5	4	5	4	5	23	3	5	5	5	5	4	5	5	37	5	5	5	5	20	5	5	10	4	5	5	5	4	23	113
154	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	20	5	5	10	4	5	5	5	4	23	116
155	5	3	1	5	1	15	3	3	5	5	5	5	4	4	34	5	1	5	5	16	4	1	5	3	5	4	1	3	16	86
156	5	4	1	5	5	20	3	4	5	5	5	5	2	5	34	5	1	5	5	16	4	1	5	3	5	4	1	3	16	91
157	1	1	1	1	1	5	3	1	5	4	5	5	1	3	27	5	1	5	5	16	5	1	6	1	5	5	1	1	13	67
158	5	3	2	5	4	19	2	3	5	4	5	3	4	4	30	5	3	5	5	18	5	3	8	3	5	5	3	3	19	94
159	2	2	1	1	1	7	1	1	2	3	5	1	1	4	18	3	2	4	3	12	3	2	5	3	3	3	2	3	14	56
160	4	3	2	3	2	14	1	3	3	3	4	3	2	3	22	3	3	4	3	13	4	1	5	2	3	4	1	2	12	66
161	3	2	1	2	2	10	1	2	3	3	4	2	1	4	20	1	1	2	2	6	2	1	3	1	2	2	1	1	7	46
162	5	2	1	3	1	12	5	1	5	5	5	2	2	3	28	5	3	5	1	14	5	3	8	4	1	5	3	4	17	79
163	2	1	1	2	1	7	2	1	3	2	5	2	1	2	18	1	2	1	2	6	1	2	3	1	2	1	2	1	7	41
164	4	3	3	5	4	19	1	5	5	5	5	3	3	5	32	5	3	5	4	17	4	5	9	5	4	4	5	5	23	100

Anexo 5. Certificado de validez



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Fomento de conocimiento</b>								
1	Los directivos de su institución gestionan y crean nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.	/		/		/		
2	Los directivos de su institución interactúan entre sí favoreciendo la creación del conocimiento.	/		/		/		
3	Las mejores prácticas pedagógicas son compartidas por el resto de la institución.	/		/		/		
4	En su I.E comparten conocimientos verbalmente, intercambio de conocimientos y sus experiencias pedagógicas.	/		/		/		
5	Se realiza efecto multiplicador entre el personal docente sobre la adquisición de nuevos conocimientos que fortalecen su formación continua.	/		/		/		
6	Participa en el proceso de descubrimiento de nuevo conocimiento que le ayudan a una interpretación y evaluación de sus prácticas pedagógicas.	/		/		/		
7	Los docentes reciben capacitación especializada que luego aplican en su práctica pedagógica.	/		/		/		
8	Los docentes que son contratados para trabajar en la institución educativa aportan nuevas experiencias que permiten generar conocimientos.	/		/		/		
<b>Dimensión 2: Captura de conocimiento</b>								
7	La experiencia personal de los docentes ha sido debidamente sistematizada en provecho de la institución educativa.	/		/		/		
8	Se fomenta la socialización mediante la organización de reuniones, juntas, diálogos, encuentros, entre otros, de un determinado conocimiento entre los docente.	/		/		/		
9	Las autoridades de su I.E promueven la reflexión colectiva de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.	/		/		/		
10	Los directivos de su I.E aplican los conocimientos generados y compartidos.	/		/		/		
11	Promueve el diálogo virtual con horas tutoriales por intranet.	/		/		/		
12	Hago uso de los recursos tecnológicos para captar y compartir el aprendizaje.	/		/		/		
13	Aplico mis conocimientos para optimizarlos proceso de enseñanza, de aprendizaje en los estudiantes.	/		/		/		

14	Aplico mis conocimientos para resolver problemas que se generan dentro de la Institución.	/		/		/	
15	Cuándo obtiene conocimiento de fuera del colegio (lecturas, cursos, otros compañeros, internet) lo integra, lo comparte con sus demás colegas.	/		/		/	
16	Adquirir información pedagógica ayuda a mejorar la práctica diaria, de sus colegas.	/		/		/	
17	La experiencia personal de los docentes ha sido debidamente sistematizada en provecho de la institución educativa.	/		/		/	
18	Se fomenta la socialización mediante la organización de reuniones, juntas, diálogos, encuentros, entre otros, de un determinado conocimiento entre los docente.	/		/		/	
<b>Dimensión 3: Distribución de conocimiento</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	En su I. E., existe un ambiente agradable que favorece el aprendizaje.	/		/		/	
20	La dirección de la institución educativa provee la información y el conocimiento necesario para la mejora de la calidad educativa de los docentes.	/		/		/	
21	En su institución se desarrolla proyectos de innovación.	/		/		/	
22	En su I.E cuenta con docentes especializados dedicados a la innovación.	/		/		/	
23	En su I.E comparten conocimientos verbalmente, intercambio de conocimientos y sus experiencias pedagógicas.	/		/		/	
24	En su I.E se comunican formalmente y con precisión los objetivos organizacionales y las respectivas estrategias necesarias para alcanzarlos.	/		/		/	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** EXISTE SUFICIENCIA

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:** DARIEN B. RODRIGUEZ GALÓN      **DNI:** 200414257

**Especialidad del validador:** METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

15 de 06 del 2019

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Diagnóstico</b>							
1	El personal que lidera transmite con plena confianza el pedido de sus sectores.	✓		✓		✓		
2	El personal encargado convence a la municipalidad el pedido de sus necesidades.	✓		✓		✓		
3	El agente representativo, comunica los resultados de una manera eficaz a la población de su sector.	✓		✓		✓		
4	El agente representativo apreciar al otro por su esfuerzo, generosidad, abertura, confianza.	✓		✓		✓		
5	El agente representativo, informa las necesidades de su sector.							
	<b>Dimensión: Planeación estratégica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El personal obedece a las necesidades del requerimiento de la organización.	✓		✓		✓		
7	La Institución con sus autoridades realizan coordinaciones permanentes.	✓		✓		✓		
8	Las autoridades, personal de la I.E. cumplen con el trabajo planificado	✓		✓		✓		
9	Funciona la planeación institucional en bienestar de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
10	En la Institución Educativa alcanzan un diagnostico positivo.	✓		✓		✓		
11	En la organización realiza diagnósticos adecuados para mantener un buen desarrollo organizacional.	✓		✓		✓		
12	En la organización realizan diagnósticos adecuados para mantener un buen desarrollo organizacional.	✓		✓		✓		
13	En la organización realizan acciones necesarias cuando se requiere.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Educación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La conducta de los individuos dentro de la organización es la adecuada.	✓		✓		✓		
15	La organización muestra interés por la conducta de los individuos.	✓		✓		✓		



16	La aplicación de las estrategias que realiza la empresa resulta satisfactoria.	/		/		/	
17	La organización necesita aplicar estrategias de manera urgente.	/		/		/	
	<b>Dimensión: Asesoría, entrenamiento y consultoría</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
18	La organización realiza asesoramiento correcto hacia el personal nuevo.	/		/		/	
19	Existe retroalimentación con el asesoramiento brindado.	/		/		/	
	<b>Dimensión: Evaluación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	La organización obtiene resultados positivos dentro de sus estrategias aplicadas.	/		/		/	
21	Los resultados obtenidos logran un mejor desempeño de la organización.	/		/		/	
22	Las estrategias empleadas por la organización son analizadas con detalle para un resultado positivo.	/		/		/	
23	La organización realiza el proceso adecuado para una mejora dentro de la organización.	/		/		/	
24	La organización efectúa los ajustes necesarios para obtener resultados óptimos.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DARIEN B. RODRIGUEZ GALAN

DNI: 20044257

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

...15 de 06 del 2019



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Fomento de conocimiento</b>								
1	Los directivos de su institución gestionan y crean nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.	/		/		/		
2	Los directivos de su institución interactúan entre sí favoreciendo la creación del conocimiento.	/		/		/		
3	Las mejores prácticas pedagógicas son compartidas por el resto de la institución.	/		/		/		
4	En su I.E comparten conocimientos verbalmente, intercambio de conocimientos y sus experiencias pedagógicas.	/		/		/		
5	Se realiza efecto multiplicador entre el personal docente sobre la adquisición de nuevos conocimientos que fortalecen su formación continua.	/		/		/		
6	Participa en el proceso de descubrimiento de nuevo conocimiento que le ayudan a una interpretación y evaluación de sus prácticas pedagógicas.	/		/		/		
7	Los docentes reciben capacitación especializada que luego aplican en su práctica pedagógica.	/		/		/		
8	Los docentes que son contratados para trabajar en la institución educativa aportan nuevas experiencias que permiten generar conocimientos.	/		/		/		
<b>Dimensión 2: Captura de conocimiento</b>								
7	La experiencia personal de los docentes ha sido debidamente sistematizada en provecho de la institución educativa.	/		/		/		
8	Se fomenta la socialización mediante la organización de reuniones, juntas, diálogos, encuentros, entre otros, de un determinado conocimiento entre los docentes.	/		/		/		
9	Las autoridades de su I.E promueven la reflexión colectiva de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.	/		/		/		
10	Los directivos de su I.E aplican los conocimientos generados y compartidos.	/		/		/		
11	Promueve el diálogo virtual con horas tutoriales por intranet.	/		/		/		
12	Hago uso de los recursos tecnológicos para captar y compartir el aprendizaje.	/		/		/		
13	Aplico mis conocimientos para optimizarlos proceso de enseñanza, de aprendizaje en los estudiantes.	/		/		/		

14	Aplico mis conocimientos para resolver problemas que se generan dentro de la Institución.	✓		✓		✓	
15	Cuándo obtiene conocimiento de fuera del colegio (lecturas, cursos, otros compañeros, internet) lo integra, lo comparte con sus demás colegas.	✓		✓		✓	
16	Adquirir información pedagógica ayuda a mejorar la práctica diaria, de sus colegas.	✓		✓		✓	
17	La experiencia personal de los docentes ha sido debidamente sistematizada en provecho de la institución educativa.	✓		✓		✓	
18	Se fomenta la socialización mediante la organización de reuniones, juntas, diálogos, encuentros, entre otros, de un determinado conocimiento entre los docente.	✓		✓		✓	
<b>Dimensión 3: Distribución de conocimiento</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	En su I. E., existe un ambiente agradable que favorece el aprendizaje.	✓		✓		✓	
20	La dirección de la institución educativa provee la información y el conocimiento necesario para la mejora de la calidad educativa de los docentes.	✓		✓		✓	
21	En su institución se desarrolla proyectos de innovación.	✓		✓		✓	
22	En su I.E cuenta con docentes especializados dedicados a la innovación.	✓		✓		✓	
23	En su I.E comparten conocimientos verbalmente, intercambio de conocimientos y sus experiencias pedagógicas.	✓		✓		✓	
24	En su I.E se comunican formalmente y con precisión los objetivos organizacionales y las respectivas estrategias necesarias para alcanzarlos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FABIAN ROJAS, LENIN ENRIQUE ..... DNI: 20016805

Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS .....

...??...de Julio...del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

-----  
Firma del Experto Informante 91

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Diagnóstico</b>							
1	El personal que lidera transmite con plena confianza el pedido de sus sectores.	✓		✓		✓		
2	El personal encargado convence a la municipalidad el pedido de sus necesidades.	✓		✓		✓		
3	El agente representativo, comunica los resultados de una manera eficaz a la población de su sector.	✓		✓		✓		
4	El agente representativo apreciar al otro por su esfuerzo, generosidad, abertura, confianza.	✓		✓		✓		
5	El agente representativo, informa las necesidades de su sector.							
	<b>Dimensión: Planeación estratégica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El personal obedece a las necesidades del requerimiento de la organización.	✓		✓		✓		
7	La Institución con sus autoridades realizan coordinaciones permanentes.	✓		✓		✓		
8	Las autoridades, personal de la I.E. cumplen con el trabajo planificado	✓		✓		✓		
9	Funciona la planeación institucional en bienestar de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
10	En la Institución Educativa alcanzan un diagnostico positivo.	✓		✓		✓		
11	En la organización realiza diagnósticos adecuados para mantener un buen desarrollo organizacional.	✓		✓		✓		
12	En la organización realizan diagnósticos adecuados para mantener un buen desarrollo organizacional.	✓		✓		✓		
13	En la organización realizan acciones necesarias cuando se requiere.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Educación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La conducta de los individuos dentro de la organización es la adecuada.	✓		✓		✓		
15	La organización muestra interés por la conducta de los individuos.	✓		✓		✓		

16	La aplicación de las estrategias que realiza la empresa resulta satisfactoria.	✓		✓		✓	
17	La organización necesita aplicar estrategias de manera urgente.	✓		✓		✓	
<b>Dimensión: Asesoría, entrenamiento y consultaría</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
18	La organización realiza asesoramiento correcto hacia el personal nuevo.	✓		✓		✓	
19	Existe retroalimentación con el asesoramiento brindado.	✓		✓		✓	
<b>Dimensión: Evaluación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	La organización obtiene resultados positivos dentro de sus estrategias aplicadas.	✓		✓		✓	
21	Los resultados obtenidos logran un mejor desempeño de la organización.	✓		✓		✓	
22	Las estrategias empleadas por la organización son analizadas con detalle para un resultado positivo.	✓		✓		✓	
23	La organización realiza el proceso adecuado para una mejora dentro de la organización.	✓		✓		✓	
24	La organización efectúa los ajustes necesarios para obtener resultados óptimos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FABIAN ROJAS LEMIN ENRIQUE  
 DNI: 20216505

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

22 de JUN del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE CONOCIMIENTO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Fomento de conocimiento</b>								
1	Los directivos de su institución gestionan y crean nuevos conocimientos considerando el sistema de exploración, detección de hallazgos e integración de información.	/		/		/		
2	Los directivos de su institución interactúan entre sí favoreciendo la creación del conocimiento.	/		/		/		
3	Las mejores prácticas pedagógicas son compartidas por el resto de la institución.	/		/		/		
4	En su I.E comparten conocimientos verbalmente, intercambio de conocimientos y sus experiencias pedagógicas.	/		/		/		
5	Se realiza efecto multiplicador entre el personal docente sobre la adquisición de nuevos conocimientos que fortalecen su formación continua.	/		/		/		
6	Participa en el proceso de descubrimiento de nuevo conocimiento que le ayudan a una interpretación y evaluación de sus prácticas pedagógicas.	/		/		/		
7	Los docentes reciben capacitación especializada que luego aplican en su práctica pedagógica.	/		/		/		
8	Los docentes que son contratados para trabajar en la institución educativa aportan nuevas experiencias que permiten generar conocimientos.	/		/		/		
<b>Dimensión 2: Captura de conocimiento</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	La experiencia personal de los docentes ha sido debidamente sistematizada en provecho de la institución educativa.	/		/		/		
8	Se fomenta la socialización mediante la organización de reuniones, juntas, diálogos, encuentros, entre otros, de un determinado conocimiento entre los docente.	/		/		/		
9	Las autoridades de su I.E promueven la reflexión colectiva de cómo aplicar los conocimientos en la práctica.	/		/		/		
10	Los directivos de su I.E aplican los conocimientos generados y compartidos.	/		/		/		
11	Promueve el diálogo virtual con horas tutoriales por intranet.	/		/		/		
12	Hago uso de los recursos tecnológicos para captar y compartir el aprendizaje.	/		/		/		
13	Aplico mis conocimientos para optimizarlos proceso de enseñanza, de aprendizaje en los estudiantes.	/		/		/		

14	Aplico mis conocimientos para resolver problemas que se generan dentro de la Institución.	/		/		/	
15	Cuándo obtiene conocimiento de fuera del colegio (lecturas, cursos, otros compañeros, internet) lo integra, lo comparte con sus demás colegas.	/		/		/	
16	Adquirir información pedagógica ayuda a mejorar la práctica diaria, de sus colegas.	/		/		/	
17	La experiencia personal de los docentes ha sido debidamente sistematizada en provecho de la institución educativa.	/		/		/	
18	Se fomenta la socialización mediante la organización de reuniones, juntas, diálogos, encuentros, entre otros, de un determinado conocimiento entre los docente.	/		/		/	
	<b>Dimensión 3: Distribución de conocimiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	En su I. E., existe un ambiente agradable que favorece el aprendizaje.	/		/		/	
20	La dirección de la institución educativa provee la información y el conocimiento necesario para la mejora de la calidad educativa de los docentes.	/		/		/	
21	En su institución se desarrolla proyectos de innovación.	/		/		/	
22	En su I.E cuenta con docentes especializados dedicados a la innovación.	/		/		/	
23	En su I.E comparten conocimientos verbalmente, intercambio de conocimientos y sus experiencias pedagógicas.	/		/		/	
24	En su I.E se comunican formalmente y con precisión los objetivos organizacionales y las respectivas estrategias necesarias para alcanzarlos.	/		/		/	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable**       **Aplicable después de corregir**       **No aplicable**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:** Carafin Urbano Virginia Asuncion      **DNI:** 31683051

**Especialidad del validador:** Mgtr. Orientación Educativa

.....16 de 06 del 2019.....



**Firma del Experto Informante.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión: Diagnóstico</b>							
1	El personal que lidera transmite con plena confianza el pedido de sus sectores.	✓		✓		✓		
2	El personal encargado convence a la municipalidad el pedido de sus necesidades.	✓		✓		✓		
3	El agente representativo, comunica los resultados de una manera eficaz a la población de su sector.	✓		✓		✓		
4	El agente representativo apreciar al otro por su esfuerzo, generosidad, abertura, confianza.	✓		✓		✓		
5	El agente representativo, informa las necesidades de su sector.							
	<b>Dimensión: Planeación estratégica</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	El personal obedece a las necesidades del requerimiento de la organización.	✓		✓		✓		
7	La Institución con sus autoridades realizan coordinaciones permanentes.	✓		✓		✓		
8	Las autoridades, personal de la I.E. cumplen con el trabajo planificado	✓		✓		✓		
9	Funciona la planeación institucional en bienestar de la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
10	En la Institución Educativa alcanzan un diagnostico positivo.	✓		✓		✓		
11	En la organización realiza diagnósticos adecuados para mantener un buen desarrollo organizacional.	✓		✓		✓		
12	En la organización realizan diagnósticos adecuados para mantener un buen desarrollo organizacional.	✓		✓		✓		
13	En la organización realizan acciones necesarias cuando se requiere.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión: Educación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	La conducta de los individuos dentro de la organización es la adecuada.	✓		✓		✓		
15	La organización muestra interés por la conducta de los individuos.	✓		✓		✓		



16	La aplicación de las estrategias que realiza la empresa resulta satisfactoria.	/		/		/	
17	La organización necesita aplicar estrategias de manera urgente.						
<b>Dimensión: Asesoría, entrenamiento y consultoría</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
18	La organización realiza asesoramiento correcto hacia el personal nuevo.	/		/		/	
19	Existe retroalimentación con el asesoramiento brindado.						
<b>Dimensión: Evaluación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
20	La organización obtiene resultados positivos dentro de sus estrategias aplicadas.	/		/		/	
21	Los resultados obtenidos logran un mejor desempeño de la organización.	/		/		/	
22	Las estrategias empleadas por la organización son analizadas con detalle para un resultado positivo.	/		/		/	
23	La organización realiza el proceso adecuado para una mejora dentro de la organización.	/		/		/	
24	La organización efectúa los ajustes necesarios para obtener resultados óptimos.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carafin Urbano Virginia Asunción  
DNI: 31673051

Especialidad del validador: Mgtr. Orientación Educativa

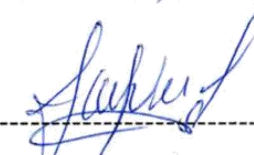
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

16 de 01 del 2019

  
Firma del Experto Informante.



“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 18 de junio de 2019

Carta P.836 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Martha Damisela Ramos Pérez

FE Y ALEGRÍA N° 29

Atención:

Directora

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante ROSA MARÍA ESTRADA ABAD

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ROSA MARÍA ESTRADA ABAD identificado(a) con DNI N.° 25686119 y código de matrícula N.° 7001220640; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5. Ventanilla ,2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



Martha Ramos Pérez  
DIRECTORA

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho. Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9090 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

21-06-19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 18 de junio de 2019

Carta P.837 – 2019 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**  
**Cirley Joycy Ramírez Segovia**  
**I.E. 5051 VIRGEN DE FÁTIMA**  
**Atención:**  
**Directora**

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **ROSA MARÍA ESTRADA ABAD**

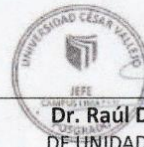
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ROSA MARÍA ESTRADA ABAD** identificado(a) con DNI N.° **25686119** y código de matrícula N.° **7001220640**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5. Ventanilla ,2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas JEFE**  
**DE UNIDAD DE POSGRADO FILIAL**  
**LIMA – CAMPUS LIMA ESTE**



**Mg. CIRLEY JOYCY RAMÍREZ SEGOVIA**  
**DIRECTORA**  
**I.E. N° 5051 VIRGEN DE FATIMA**  
**UGEL VENTANILLA**

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos, Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 18 de junio de 2019

Carta P.838 – 2019 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**  
**Nancy Vidal de Portella**  
**I.E. Nuestra Señora de Belén**  
**Atención:**  
**Directora**

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **ROSA MARÍA ESTRADA ABAD**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ROSA MARÍA ESTRADA ABAD** identificado(a) con DNI N.º **25686119** y código de matrícula N.º **7001220640**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5. Ventanilla ,2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
**JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO**  
**FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE**



**Mg. Nancy R. Vidal de Portella**  
**DIRECTORA**

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiolá 6232, Los Olivos. Tel.:(+51) 202 4342 Fax:(+51) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+51) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+51) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+51) 202 4342 Anx.: 2650.

**Anexo 7: Artículo científico .**



**Gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N.º 5 Ventanilla, 2019.**

**Autora**

**Br. Rosa Maria Estrada Abad**

Correo [estradam3003@hotmail.es](mailto:estradam3003@hotmail.es)

**Egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo**

## Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la incidencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.

El tipo de investigación fue aplicada del nivel explicativo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo representada por 318 docentes, la muestra de 164 docentes de las instituciones mencionada y el muestreo fue no probabilística. La técnica empleada para recolectar información fue una encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de tipo cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach y los resultados fueron de alta confiabilidad.

Asimismo, en la parte descriptiva se arribó el 48,2% de los docentes manifiestan que la gestión del conocimiento en la Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019, es regular. Asimismo, el 43,9% de los docentes indican que el desarrollo organizacional es regular. Concluyó que la variabilidad del desarrollo organizacional depende al 28,3% de la gestión del conocimiento de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.

*Palabras clave:* Gestión del conocimiento, desarrollo organizacional, fomento de conocimiento.

## **Abstract**

In the present study objective was to determine the incidence of the knowledge management in the organizational development of the educational institutions of the network N ° 5 window, 2019.

The type of investigation was applied the explanatory level, quantitative approach; non-experimental design. The population was represented by 318 teachers, the sample of 164 teachers of institutions mentioned and the sampling was not probabilistic. The technique employed to collect information was a survey and data collection instruments were of type questionnaire, which were duly validated through expert opinions and determining its reliability using Cronbach's alpha and the results were highly reliable.

Also, in the descriptive part is 48.2% of teachers arrived manifest that the management of the knowledge in the educational institutions of the network N ° 5 window, 2019, is regular. In addition, 43.9% of teachers indicate that organizational development is regular. He concluded that the variability of the organizational development depends on 28.3% of the management of the knowledge of the educational institutions of the network N ° 5 window, 2019.

**Keywords:** Knowledge management, organizational development, knowledge promotor

## **Introducción**

Una de las herramientas más importantes para la gestión del conocimiento son las plataformas digitales, específicamente el internet, ligada a las redes denominadas sociales, desarrollos de web y espacio virtuales han fortalecido los procedimientos relacionados a la producción de diversos tipos. Estos mecanismos han sido importantes para poder transformar los saberes tácitos en explícito, referidos al intercambio de la sabiduría.

Estos espacios relacionados con el internet han desempeñado un rol esencial en los procedimientos del saber, permitiendo crear espacios donde las personas puedan interactuar en cualquier parte del mundo, han transformado a la producción, permitiendo intercambiar conocimiento e información desarrollando nuevos productos de conocimientos que demandan los clientes.

Pasando al ranking de países donde más se usan las plataformas virtuales como medios de intercambio de conocimientos, Paraguay lidera la clasificación, donde el acceso a nuevas tecnologías alcanza el 83%. La lista es completada por Costa Rica con un 78%, seguido por Uruguay con un 74% y México con 73%. Más atrás se muestra a Argentina con un 71%, Chile con 69%, Colombia con 68% y Brasil con 63%.

La gestión ligada al conocimiento en las entidades que brindan un servicio educativo, es un proceso que recién se le ha prestado interés, ya que se había descuidado esta área. Debido a esta circunstancia, es vital revisar la realidad y los propósitos que tiene la gestión referido al conocimiento. Partiendo desde los elementos que la componen hasta los objetivos que plantea para la organización de servicio educativo. Esta realidad sirve para hallar información que servirá para la mejora de diversos aspectos y entre ellos las buenas practicas docentes para brindar un mejor servicio a los estudiantes, que son lo más importante de la escuela, ya que de ellos dependerá la nueva sociedad.



De esta manera, en las antecedentes internacionales como: Mejía y Sarmiento (2015) en su indagación: *Modelo de gestión del conocimiento a partir del Estado y la función pública hacia el usuario en Colombia*, su meta fue elaborar un modelo de gestión ligado al conocimiento que facilita fortalecer la cultura y emplear de manera adecuada los mecanismos que nos brinda la tecnología. Estudio explicativa -experimental. Sus conclusiones fueron: el modelo relacionado a la gestión del conocimiento denominado Nonaka y Takeuchi se implementó en modo piloto, para tener nociones generales de las prácticas que llevan a cabo las entidades del estado, para luego ser aplicada directamente en la muestra seleccionada, lo que se busca es que los porcentajes aumenten, este proceso requiere de tres aspectos, con el objeto de que la variable gestión del conocimiento se desarrolle de modo eficiente.

### **Antecedentes del problema**

De esta manera, en las antecedentes internacionales como: Liscano (2015) en su tesis: *Relaciones entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente de la comunidad educativa fe y alegría, tesis de maestros, Universidad Católica de Chile*. Su meta se basó en identificar el grado de correlación de las variables analizadas en un determinado entorno. La muestra fueron 294, a quienes se les aplicó una encuesta de 30 ítems. Se logra concluir que hay aceptación del nivel de correlación de las variables, con un valor de p- valor de 0.000, cuando un maestro se encuentre más preparados se puede afirmar que la enseñanza que brinde será más estructurada por ello puede traer consigo una ventaja para la calidad de la educación que puedan ofrecer a los estudiantes de un determinado grado.

Sánchez (2015) en su investigación: *Gestión referido al conocimiento y desempeño de maestros en la casa de estudios de Guadalajara, tesis de maestría, Yucatán -México, casa de estudios Autónoma*. Su objetivo fue dedicarse a distinguir el grado de correlación entre la variable en cuestión. Estudio basado en el positivismo, cuya muestra fueron 224 maestros, a quienes se les aplicó una encuesta, el estudio fue no experimental - sustantiva, hipotética deductiva. Se concluye que la primera variable incide en la variable desempeño del maestro, quien se ve influenciado por la gestión que desarrollan los directivos en un colegio, por ello las cualidades

que los docentes puedan manifestar en este espacio está influenciada por la actuación que desempeñan los directivos en la colegio. El nivel de correlación se da con un valor de 0.829.

Rodríguez, Pedraja, Araneda y Rodríguez (2014) en su investigación titulada: *La relación entre la gestión referida al conocimiento y la gestión referida a la parte académica: un estudio exploratorio en universidades chilenas*. Artículo enviado a la Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Su meta fue analizar la correlación que surge entre las variables analizadas, dentro de las entidades de educación universitaria. La presente investigación se respalda en las ideas de Omerzel (2011) quien refirió que la administración del conocimiento involucra los esfuerzos para maximizar el rendimiento de las organizaciones a través de la creación e intercambio de conocimientos. El estudio fue de enfoque cuantitativo- no experimental. Asimismo, su muestra fueron 45 jefes universitarios, quienes voluntariamente participaron en la aplicación de un cuestionario por cada variable que obtuvo una alta confiabilidad. Los resultados fueron: En la Gestión del conocimiento y docencia el modelo de regresión tuvo una explicación del 48.7 %, en la gestión del conocimiento y el posgrado fue del 29.1% y en la gestión del conocimiento e investigación fue del 62.4%. Se presenta una relación entre la gestión conocimiento y la variable gestión ligada a lo académica asimismo hay influencia positivamente sobre la gestión académica dentro de las entidades de educación superior.

Balarezo (2014) en su indagación: *La Comunicación Organizacional Interna y su incidencia en el Desarrollo Organizacional de la empresa San Miguel Drive*, con la intención de lograr en nivel de Ingeniero de Empresas en la casa de estudios Técnica de Ambato, en el país de Ecuador; concluyó que la comunicación de la entidad influye en la coordinación de las acciones en la parte interna, debido a que repercute en la baja productividad y en el proceder de los colaboradores. Igualmente, la distribución de responsabilidades afecta al trabajo colaborativo, ya que el ambiente de trabajo de la empresa San Miguel Drive no es saludable para los colaboradores.

De manera semejante en los antecedentes nacionales se pudo considerar las investigaciones de: Estrella (2016) en su tesis: *Gestión del conocimiento en docentes y desarrollo*

*organizacional en Instituciones Educativas de la Red 09, UGEL 07 de Chorrillos, 2015*. Su meta fue lograr la identificación del nivel de correlación entre las variables analizadas, su unidad muestral constó de 167 maestros a quienes participaron de la encuesta estructurada tomando en cuenta las dimensiones de las variables. Estudio hipotético deductivo, no experimental - correlacional. Se concluye que hay un grado importante de correlación en las variables.

Ramos (2017) en su investigación: *Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los docentes de la universidad de ciencias y humanidades, Lima norte, 2016*, para alcanzar la especialidad de docencia superior, en la universidad César Vallejo, Lima Perú. La meta planteada fue identificar la correlación que se presenta entre la variable analizada. La muestra fueron 80 maestros. Estudio hipotético – deductivo. - no experimental - correlacional – transaccional. Se arribó que, el 52,5% muestran un grado regular y el 50,0% en proceso., dicho de otra manera, hay la existencia de un nivel importante en la relación de las variables analizadas.

Meza (2016) en su tesis: *Gestión del Conocimiento y la planificación de la programación anual en los docentes de la Red 05 Ugel 02, 2016*, con la intención de alcanzar el nivel de magíster en administración en el centro de estudios denominado César Vallejo, Lima Perú. Su meta fue encontrar la correlación entre las variables analizadas. Estudio cuantitativo, no experimental, básico- descriptivo-correlacional, su muestra fueron 169 maestros que laboran en la red 05. Los resultados fueron que hay una relación significativa ( $p < .000$ ), permite subrayar que la variable gestión del conocimiento incide en la planificación que realizan los maestros al inicio del año escolar en dicho contexto.

Mónica (2016) en su tesis: *Gestión del conocimiento en docentes y desarrollo organizacional en Instituciones Educativas de la Red 09, UGEL 07 de Chorrillos, 2015*, con la intención de lograr en nivel de magíster en administración en la casa de estudios César Vallejo, correspondiente a Lima, en el país de Perú. Su meta está ligada a la identificación de un grado de relación entre las variables analizadas, su muestra fue, 167 maestros a quienes se les invitó a formar parte de la indagación mediante la aplicación de una encuesta. estudio hipotético deductivo, no experimental - correlacional, se concluyó que se presenta un grado de correlación entre las variables analizadas.

Sánchez (2016) en su tesis: *Gestión del conocimiento y práctica docente en instituciones educativas estatales del distrito de Huaral, UGEL N° 10 – 2016*, con la meta de alcanzar el nivel de maestro en la especialidad de administración por la casa de estudios denominada César Vallejo, en la ciudad de Lima, en el país de Perú. El propósito fue reconocer el nivel de relación entre las variables analizadas; La tipología de indagación fue básica - cuantitativo- no experimental - transversal, correlacional. Su unidad muestral fueron 115 maestros que laboran en las entidades que se están analizando, en el contexto de Huaral. Se concluyó que hay la presencia de un nivel de correlación entre dichas variables que se analizaron con un valor de  $p = 0,000 < 0.05$ , demostrando una relación de nivel moderado. Por ello se afirma que la primera variable incide en la aplicación del desempeño del maestro.

## **Revisión de la literatura**

### **Variable 1. Gestión del conocimiento**

#### **Definición conceptual**

Porret (2015) son informaciones experimentada por las personas que son de alto valor para ser aplicada en las organizaciones (p. 442)

#### **Definición operacional**

La gestión del conocimiento fue medido a través de un cuestionario politómico de 24 ítems, con cinco escalas de valoración y que mide las dimensiones como: fomento del conocimiento, captura del conocimiento, distribución del conocimiento.

### **Variable 2. Desarrollo organizacional**

#### **Definición conceptual**

Münch (2014) definió: son las organizaciones que muestra desempeño practicando todo los valores y sus costumbres (p.171)

#### **Definición operacional**

El desarrollo organizacional fue medidos a través de un cuestionario politómico de 24 ítems, con cinco escalas de valoración y que mide las dimensiones como: Diagnóstico, planeación estratégica, educación, asesoría, entrenamiento y consultaría

### **Formulación al problema**

El problema general planteado consiste en conocer ¿Cuál es la incidencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019?

### **Objetivo**

El objetivo general fue Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.

Asimismo, los objetivos específicos serán sobre las dimensiones de la variable funcionalidad gestión del conocimiento (fomento del conocimiento, captura del conocimiento, distribución del conocimiento.) en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.

### **Método**

El presente estudio se enmarcó bajo el enfoque cuantitativo. Valderrama (2017) consistió en realizar la medida de las variantes y se muestran los productos de la evaluación en valores numéricos y el estudio estadístico para predominar guías de conducta y comprobar teorías. Es decir, es una forma de llevar el estudio; como un camino a seguir que elige el investigador, con la finalidad de desarrollar el mismo. (p. 106). También, el tipo de investigación fue aplicada, según Behar (2008), la finalidad radica en formular nuevas teorías o cambiar las existentes, en incrementar conocimientos científicos o filosóficos, no obstante, sin contrastarlos con ningún aspecto práctico (p. 19). Asimismo, el autor mencionado indicó el nivel de investigación es explicativa, porque consiste en explicar el fenómeno, al buscar la aclaración de conductas de las variantes (p. 45). Finalmente, el diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, ya que no se manipuló ni se supeditó a prueba las variables de estudio. Es transversal porque se mide las variables en un espacio y tiempo único. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.155).

Para el presente trabajo se asumió el diseño correlacional causal, describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto”.

Para Hernández *et al.* (2014), es la agrupación de personas que se dan dentro de las instituciones. Por lo tanto, la población fue constituida por 318 docentes de la Red mencionada.

La muestra es un subgrupo de la población. Según Sánchez y Reyes (2015, p. 155). La muestra está constituida por 164 trabajadores con características similares al de la población.

## Resultados

Los resultados demuestran que si existe incidencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019.

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	74,494			
Final	27,434	47,061	2	,000

Función de enlace: Logit.

El resultado de la prueba de verosimilitud y Chi-cuadrado (47,061) donde  $p: ,000 < \alpha: ,00$  significa que se debe aceptar la dependencia de la variable gestión del conocimiento sobre el desarrollo organizacional.

*Pseudo R cuadrado coeficiente de determinación de las variables*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,249
Nagelkerke	,283
McFadden	,135

Función de enlace: Logit.

En cuanto de la prueba de Pseudo R cuadrado, lo que estarían exhibiendo es la dependencia porcentual de la gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional en el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke , involucrando que la variabilidad del desarrollo organizacional depende al 28,3% de la gestión del conocimiento.

## Discusión

Se contempla que el 48,2% de los pedagogos manifiestan que la gestión del conocimiento en la Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019, es regular. Asimismo, el 43,9% de los maestros indican que el desarrollo organizacional es regular. Concluyó que la variabilidad del desarrollo organizacional depende al 28,3% de la gestión del conocimiento de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019. Hay una coincidencia con la tesis de Ramos (2017) concluyó que acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula, a la vez hay una dependencia al 56%. También examina, hay una coincidencia con la tesis de Meza (2016) concluyó a mayor gestión de conocimiento habrá una buena planificación de la programación anual. Asimismo, hay una semejanza con la tesis de Mónica (2016) concluyó que existe relación positiva moderada entre la gestión del conocimiento y el desarrollo organizacional. Asimismo, se basó a la teoría de Porret (2015) la información combinada con la experimentada, el contexto, la interpretación y la reflexión. Es decir, es una clase de información de alto valor que está preparada para aplicar a la toma de decisiones a la realización de acciones.

Respecto, a la hipótesis específica 1, concluyó que la variabilidad del desarrollo organizacional depende al 27,2% de fomento del conocimiento de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019. Hay una semejanza con la tesis de Montoya y Víctor (2016) concluyó que existe una relación positiva entre las ambas variables, ya que se consideró si una de las variables aumenta lo mismo la segunda variable incrementa. Por lo tanto, ambas cumplen con algunas semejanzas. Se apoyó a la teoría de Porret (2015) es que la dirección de la situación propugne entornos que favorezcan en primer término, la curiosidad del porqué de las cosas para reflexionar sobre ellas y llegar al cómo hacer otras cosas con éxito. Como es de comprender, no todas las personas son iguales ni tienen las mismas capacidades ni inquietudes por lo que corresponderá contar con las más apropiadas para colaborar.

Al respecto, a la hipótesis específica 2, concluyó que la variabilidad del desarrollo organizacional depende al 48,9% de la captura del conocimiento de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019. Hay una similitud con la tesis de Sánchez (2016) concluyó que las gestiones del conocimiento tienen una mejora para realizar buenas prácticas de maestro de las instituciones educativas estatales de la UGEL N° 10 de la ciudad del distrito de Huaral, con un

coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,674 siendo ésta una correlación moderada entre las variables. Por lo que se puede afirmar que, a mejor gestión del conocimiento, mejor práctica docente. Se apoyó a la teoría de Porret (2015) el desarrollo de la gestión de conocimiento la información es vital, pero no suficiente, pues, en principio, la información es solamente información hasta que alguien, le añade su criterio, su sabiduría, su conocimiento técnico, su intuición y su experiencia y luego la pone en movimiento. Eso ya se ha convertido en información con valor añadido, porque esa información ha tenido proceso de filtración y sintetización. Luego la organización la distribuye y el resto de sus miembros la utiliza.

Al respecto, a la hipótesis específica 3, es decir, implicando que la variabilidad del desarrollo organizacional depende al 25,6% de la distribución del conocimiento de las Instituciones Educativas de la Red N° 5 Ventanilla, 2019. Hay una coincidencia con la tesis Sánchez (2016) concluyó que existe una relación positiva entre la gestión del conocimiento y la práctica del docente, es decir una buena gestión del conocimiento implementa que la práctica del docente sea de una manera óptima. Hay similitud con la tesis de Mejía y Sarmiento (2015) es un proceso formal, orientado a identificar la información que posee la institución a la vez se puede beneficiar al resto de sus integrantes, con la finalidad de encontrar la forma de hacer que esté disponible. Asimismo, Liscano (2015) concluyó 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. También hay una semejanza Sánchez (2015) concluyó que existe na relación entre las variables mencionadas, Rodríguez, Pedraja, Araneda y Rodríguez (2014) una explicación del 48.7 %, en la gestión del conocimiento y el posgrado fue del 29.1% y en la gestión del conocimiento e investigación fue del 62.4%. Se concluyó que si hay relación entre la gestión del conocimiento y la gestión académica asimismo la gestión del conocimiento influye positivamente sobre la gestión académica dentro de las instituciones de educación superior.

Asimismo, hay una similitud con la tesis Fernández (2014) concluyó que el grado de relación es positiva, se entiende que la gestión del conocimiento mejora la formación de todo el proceso pedagógico. Se basó a la teoría de Porret (2015) es la forma de conseguir el éxito de la gestión como es la puesta a disposición del conocimiento es la forma de conseguir éxito de la gestión



como es la puesta a disposición del conocimiento a otros empleados para ellos también puedan utilizarlo e incluso mejorarlo y así sucesivamente crear un ambiente de la colaboración, creatividad y nuevas soluciones

### Referencias

Achilles, F. (1983). *Desarrollo Organizacional: enfoque integral*. México: Editorial Limusa Grupo Noriega Editores.

Alavi, M. y Leidner, D. (2006). *Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues*. Cartagena : Editorial de la Universidad Politécnica de Cartagena

Benavides, C. (2003). *Gestión del Conocimiento y calidad total*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Collerette, P. (2016). *La planificación del cambio. Las estrategias de adaptación de las organizaciones*. México: Urbe editores.

Collison, C. y Parcell, G. (2003). *La Gestión del Conocimiento: lecciones prácticas de una empresa líder*. Barcelona: Paidós.

Contreras, F. y Tito, P. (2003). *La gestión del conocimiento y las políticas públicas* .Lima: Editorial de la universidad María Auxiliadora.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* . México: Mc Graw Hill/Interamericana Editores

Del Moral, A. (2015). *Gestión del conocimiento*. [Versión de Thomson]. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n2/v11n2a07.pdf>

- Escudero, S. (2014). *Desarrollo organizacional y la resistencia al cambio en las organizaciones*. (Tesis de maestría Universidad Veracruzana). Recuperada de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2014/09/01CA201401.pdf>
- Estrella, A. (2016). *Gestión del conocimiento en docentes y desarrollo organizacional en Instituciones Educativas de la Red 09, UGEL 07 de Chorrillos, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Farfán, D y Garzón, M (2006). *La Gestión del Conocimiento*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- García, E. (2015). Formación directiva y capacidad competitiva: Entrenando para el éxito empresarial. *Revista ICE*, 8(15), 157-168.
- Gonzales, V. (2016). *Manejo del talento humano y Desarrollo organizacional en la compañía industrias Guapan*. (Tesis de maestría, Universidad Técnica del Norte, Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/1272>
- Heeseok, L. y Byounggu. (2017). *Knowledge Management enablers, processes and organization performance: and integrative view and empirical examination*. [Version de Journal of Management Information Systems]. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v7-n3/7\(3\)1-14.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n3/7(3)1-14.pdf)
- Hernández, J. & Pérez, B. (2012). La Gestión del Conocimiento como Estrategia para la Mejora Continua en la Administración Pública Municipal. *International Journal of Good Conscience*. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v7-n3/7\(3\)1-14.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n3/7(3)1-14.pdf)
- Hernández, R; Fernández, C; y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Interamericana.

Hitt, M; Ireland, D; y Hoskisson, R. (2008). *Administración Estratégica, competitividad y globalización: conceptos y caos*. México: Cengage Learning.

Liscano, A. (2015). *Relaciones entre la gestión del conocimiento y el desempeño docente de la comunidad educativa fe y alegría*, (tesis de maestría, Universidad Católica de Chile). Recuperadode[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16059/Obispo\\_MMD.pdf?sequenc](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16059/Obispo_MMD.pdf?sequenc)

Montoya, H. y Víctor, O. (2016). *Gestión del conocimiento y calidad educativa en las instituciones públicas del nivel secundario en el distrito de Barranca -2013*. (Tesis de maestría).Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Peru.

Munch, L. (2014). *Administración*. (2da edición). Mexico: Pearson.

Porret, G. (2015). *Gestión de Personas*. Santiago: ESIC

Peluffo A., M.B; y Catalán Contreras, E. (2002). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES.

Peluffo, M. y Catalán, E. (2002). *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*. Chile: CEPAL.

Porret, M. (2015). *Gestión de Personas*. Madrid: ESIC.

Riquelme, A., Cravero, A. y Saavedra, R. (2008). *Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional: Modelo Adaptado para la Administración Pública Chilena*. 43-61. *Universidad Autónoma de Chile*. Recuperado de <http://ceur-ws.org/Vol-488/paper3.pdf>

Ramos, G. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los docentes de la universidad de ciencias y humanidades, Lima norte, 2016*. (Tesis de maestría,

Universidad César Vallejo). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8606/Ramos\\_CHI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8606/Ramos_CHI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, Ñ. (2016). *Gestión del conocimiento y práctica docente en instituciones educativas estatales del distrito de Huaral, UGEL N° 10 – 2016*, (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Torres, E. P. (2012). El desarrollo organizacional innovador: un cambio conceptual para promover el desarrollo. *Revista de Ciencias Sociales*. Recuperado de [https:// www.redalyc.org/pdf/280/28022785006.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/280/28022785006.pdf)



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02  
Versión : 10  
Fecha : 10-06-2018  
Página : 1 de 1

Yo, DARIÉN BARRAMEDO RODRÍGUEZ GALÁN docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

“GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N.º 5 VENTANILLA, 2019.”, del (de la) estudiante, ESTRADA ABAD ROSA MARIA constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima San Juan de Lurigancho 23 - 08 - 2019

Firma

DARIÉN BARRAMEDO RODRÍGUEZ GALÁN

DNI: 20044257

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicerrectorado de Investigación

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del conocimiento en el desarrollo organizacional de las Instituciones Educativas de la Red N.º 5 Ventanilla, 2019.



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

AUTORA:  
Dr. Rosa María Estrada Albad  
(ORCID: 0000-0002-7306-4526)

ASESOR:  
Dr. Daricá Rodríguez Galán  
(ORCID: 0000-0001-6298-7419)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Reforma y modernización del Estado

Lima - Perú  
2019

Resumen de coincidencias

**25 %**

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	15 %
2	repositorio.uov.edu.pe Fuente de Internet	7 %
3	Entregado a CONACYT Trabajo del estudiante	1 %
4	bochica.udesa.edu.co Fuente de Internet	<1 %
5	Entregado a Fundación... Trabajo del estudiante	<1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	www.content0.com Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
 Versión : 10  
 Fecha : 10-06-2019  
 Página : 1 de 1

Yo, ESTRADA ABAD ROSA MARIA, identificada con DNI N° 25686119, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N.º5 VENTANILLA, 2019."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

*Rosa María Estrada Abad*  
 FIRMA

DNI: 25686119

FECHA: 5 de febrero del 2020

 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Vicerrectorado de Investigación
-------------	--------------------------------	--------	-------------------------	-------------------------------------



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ESTRADA ABAD ROSA MARIA

INFORME TITULADO:

“GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED N. °5 VENTANILLA, 2019.”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

---

SUSTENTADO EN FECHA: 9 de setiembre del 2019

CALIFICACIÓN: 14



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN