



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del conocimiento y el compromiso organizacional de los docentes del
Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Cárdenas Huerta Wiliam Deyvis (ORCID: 0000-0002-1436-154X)

ASESORA:

Dra. Ibarguen Cueva Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

Para la inspiración de mi día a día, mi amada esposa,
y para mis padres que me hicieron llegar en donde
estoy hoy.

Agradecimiento

A Dios por la oportunidad de descubrir una nueva luz cada día, a mi esposa por su constante e invaluable apoyo, a mis padres por sus sacrificios y constantes oraciones, a la Dra. Francis Ibarguen por su gran aporte y enseñanzas, y a todos aquellos que pusieron un granito de arena para la culminación de este trabajo.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de Autenticidad

Yo Wiliam Deyvis Cárdenas Huerta con DNI N° 41392382, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño a la tesis Gestión del Conocimiento y Compromiso Organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 11 de enero del 2020.

Handwritten signature in blue ink, appearing to read 'W. C. H.' with a stylized flourish above it.

Wiliam Deyvis Cárdenas Huerta
DNI N° 41392382

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante Ustedes la tesis titulada gestión del conocimiento y el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el grado académico de: Maestro en Administración Educativa

A handwritten signature in blue ink, enclosed in a rectangular box. The signature appears to be 'W.D. Huerta' with 'w.c.h.' written below it.

Wiliam Deyvis Cárdenas Huerta

DNI N° 41392382

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización	16
2.3. Población y muestra	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	19
2.6. Método de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	20
III. Resultados	21
3.1. Descripción de resultados	21
3.2. Resultados correlacionales.	24
IV. Discusión	28
V. Conclusiones	32
VI. Recomendaciones	33
VII. Referencias	34
Anexos	39
Anexo 1: Matriz de consistencia	40
Anexo 2: Operacionalización de variables	44
Anexo 3: Fichas técnicas	45
Anexo 4: Instrumentos	46
Anexo 5: Certificados de validez de expertos	50
Anexo 6: Confiabilidad	56

Anexo 7: Matriz de datos	58
Anexo 8: Autorización de aplicación de los instrumentos	66
Anexo 09: Dictamen	68
Anexo 10: Evidencias fotográficas	69
Anexo 11: Acta y pantallazo de TURNITIN	71
Anexo 12: Formulario de autorización para publicación electrónica de la tesis	73
Anexo 13: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	74

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de los jueces evaluadores	18
Tabla 2 Prueba de confiabilidad de las variables	19
Tabla 3 Nivel de la variable gestión del conocimiento con sus dimensiones	21
Tabla 4 Nivel de la variable compromiso organizacional con sus dimensiones	23
Tabla 5 Análisis de hipótesis de investigación	24
Tabla 6 Operacionalización de la variable gestión del conocimiento.	44
Tabla 7 Operacionalización de la variable comopromiso organizacional	44

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de la variable gestión del conocimiento con sus dimensiones	21
Figura 2. Nivel de la variable compromiso organizacional con sus dimensiones	23

Resumen

El propósito principal del presente estudio fue establecer la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porras, 2019. El enfoque de la investigación fue cuantitativo de tipo básica, su diseño y nivel, correlacional. La muestra fue de 80 profesores a quienes se le aplicaron los cuestionarios de gestión del conocimiento, Ordoñez (2018) y para el compromiso organizacional, Cárdenas (1989), ambos cuestionarios adaptados por el investigador y evaluados a través de juicio de expertos y confiabilidad, antes de ser aplicado a la muestra, cuyos resultados fueron que la gestión del conocimiento se asocia de manera directa ($Rho=0,677$) y significativamente ($p=0.000$) con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porras, 2019 se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, compromiso organizacional, conocimiento tácito

Abstract

The main purpose of the present study was to establish the relationship between knowledge management and the organizational commitment of the teachers of the San Luis Group with branch in San Martin de Porras, 2019. The research approach was quantitative of basic type, its design and level, correlational. The sample consisted of 80 teachers to whom the knowledge management questionnaires of the author Ordoñez (2018) were applied as well as the organizational commitment of the author Cárdenas (1989), both questionnaires were adapted by the researcher and evaluated through experts judgment and Reliability, before being applied to the sample, whose results were that knowledge management is directly associated ($Rho = 0,677$) and significantly ($p = 0.000$) with the organizational commitment of teachers in the San Luis Group with branch in San Martin de Porras, 2019 the alternate hypothesis is accepted and the ratio is high.

Keywords: Knowledge management, organizational commitment, tacit knowledge

I. Introducción

Al conceptualizar la realidad problemática en el que se encuentra inmerso el estudio se tiene que la gestión del conocimiento se ha convertido en una de las herramientas fundamentales para el desarrollo de toda organización sumado a esto el compromiso que se puede generar en los trabajadores por parte de la empresa, unos de los casos resaltantes a tomar en cuenta es lo realizado en el país de España en la ciudad de Murcia, en donde los autores Campoy y Moreira (2015), desarrollaron un estudio relacionado a la gestión del conocimiento en empresas privadas y cómo afecta al comportamiento organizacional, donde descubrieron que los problemas que afronta la empresa se relacionan con la limitación que causan a los trabajadores, debido a que les sobrecargan de trabajo, generando que terminen el día cansados y que solo realicen sus actividades por cumplir y no se involucren en el proceso de la empresa, además de ello piden que el personal se comprometa poniendo actividades fuera de horas de trabajo y que los trabajadores no pueden cumplir.

En Lima – Perú se desarrolló un estudio, realizado por Huallani (2014), enfocado al análisis de la gestión del conocimiento en un instituto educativo de la ciudad, encontrando que los problemas por los que afronta el instituto se relacionan con la falta de identidad de los trabajadores y la falta de preocupación por las autoridades del instituto que solo se preocupan por generar ingresos y contratan en muchas ocasiones a profesionales que no cumplen con el perfil, tan solo con la finalidad de reducir los costos del instituto, pero limitan a los profesionales a desarrollarse profesionalmente, llenándolos de trabajos y forzando a que realicen dobles funciones, cansándolos y manejando la política de comprometerse con la institución, generando que los trabajadores no se identifiquen con la institución.

Del problema mencionado en los casos de las líneas superiores se puede decir que Lima a pesar de ser una de las regiones con más desarrollo económico y profesional aun afronta problemas de permitir a los trabajadores que se desarrollen profesionalmente y la falta de programas en las empresas que fortalezcan el compromiso que presentan con las metas organizacionales, sumado a esto las influencias políticas.

En el ámbito de la educación, pasa algo similar respecto de otras empresas, en donde muchos de los centros de estudios, buscan reducir costos y mejorar su rentabilidad por que dejan de lado la parte humana, además de ello se registran docentes que buscan la mayor demanda para enseñar y solo se dedican a enseñar por un lado y salir rápido para dirigirse a otro centro donde enseñe, generando la falta de compromiso que pueda tener con la

institución donde labora. Entonces el investigador tiene la iniciativa de desarrollar el estudio con la finalidad de identificar como se evidencia la gestión del conocimiento y como este se relaciona con el compromiso organizacional que puedan presentar, para ello se tomó como centro de investigación a los docentes del Grupo Educativo San Luis sede San Martín de Porres, registrando como los docentes de la institución presentan y manejan la gestión del conocimiento en el ámbito tácito, explicativo, individual, interno y externo, además como todos estos aspectos guardan relación con el compromiso organizacional que puedan presentar los profesores en el ámbito afectivo, de continuación y normativo.

Otra parte esencial en el desarrollo del estudio es la descripción de los antecedentes, para ello se realizó una búsqueda en los repositorios a nivel internacional y nacional, encontrando en el entorno internacional a Vilarino (2015), desarrollado en España con la finalidad de analizar a la gestión del conocimiento en modelos de capacidad en una empresa privada de Murcia, que llegó a concluir: los docentes con experiencia entre 5 a 10 años afrontan la falta conocimiento relacionado a la gestión del conocimiento, relacionados con los enfoque teóricos de Nonaka y Takeuchi (1999), sumado a esto la falta de compromiso con las metas de la institución, dedicándose solo a realizar sus clases y dejando de lado las actividades de integración que realiza la institución para sus docentes, también se registra que la institución no cuenta con políticas claras de involucramiento a los docentes con las metas institucionales.

Otro estudio es lo realizado en Getafe por Reyes (2014), relacionado a la gestión de conocimiento en un instituto de educación superior, bajo el fin de lograr el grado de doctor, llegando a concluir: los resultados demuestran que el 65 % presenta deficiencia en la gestión del conocimiento, mostrando comportamiento de cumplimiento de laborales obligadas por las necesidades y no por iniciativa de los docentes, también se registra que los docentes no se involucran con la institución, generando que no se integren con los demás colegas, mostrando la necesidad de contar con estrategias que favorezcan al compromiso organizacional y al involucramiento de los profesores con las metas de la organización.

Las investigaciones a nivel nacional como, Flores y Pujadas (2018), en Ayacucho desarrollando un estudio relacionado con la búsqueda de estudiar cómo se vincula el compromiso organizacional y el desempeño laboral de una universidad pública de la ciudad, llegando a determinar que: Se encontró una relación de 0.728 entre las variables de estudio mediante el método de correlación de Pearson y una significancia de 0.000, con lo que se

puede analizar que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, mostrando que las estrategias que realice la empresa para comprometer a los colaboradores, favorece a mejorar su desempeño laboral que presenten dentro de la empresa. También es necesario que los colaboradores pongan de su parte para involucrarse con las metas de la universidad y alcanzar las metas esperadas.

En Andahuaylas el estudio realizado por Quispe (2018), se enfocó en estudiar la relación que presenta el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de la ciudad, llegando a concluir que: Se registro una relación de Rho de Spearman de 0.302 con una significancia de 0.000, mostrando que las variables se asocian de manera significativa y que la entidad pública debe trabajar con el personal para involucrarlos y lograr que se comprometan con las metas institucionales para que se sientan satisfechos de ser miembros de la institución y mejoren su rendimiento laboral, además se requiere que la gerencia tenga la preocupación de involucrar a los trabajadores y mejorar los procesos administrativos que se presenten en la institución.

En la ciudad de Chiclayo Cervera (2018), desarrollo un estudio relacionado al compromiso organizacional en una empresa de la ciudad, bajo el fin de lograr el grado de licenciado en administración, llegando a concluir que: La gran mayoría de los trabajadores presentan un compromiso regular (31 %) ,seguido del nivel alto con 29.5 %, lo que da a entender que la empresa ha logrado que sus trabajadores se comprometan con las metas de la empresa y se sientan identificados, logrando tras años de aplicar estrategias de involucramiento y comprometiéndolos en el desarrollo del trabajo. También se registra que los trabajadores se identifican porque la empresa se preocupa por ellos y por las necesidades que puedan presentar en su vida personal.

Por último se tiene el estudio en la ciudad de Trujillo desarrollado por Abanto (2017), enfocado al análisis de la relación que presenta el compromiso organizacional y la satisfacción de una institución de salud pública, con la finalidad de obtener el título de licenciado, quien lleo a concluir: Se obtuvo una relación de 0.639 con una significancia de 0.000, logrando que determinar que el compromiso organizacional con sus componentes se relaciona con la satisfacción laboral, datos que las autoridades deben tener siempre presente para trabajar con estrategias de compromiso organizacional para alcanzar la identificación de metas y objetivos por parte del personal.

Otro aspecto a tener en cuenta es la fundamentación teórica del estudio, para ello se tiene en cuenta a las variables de estudio, mencionando que la gestión del conocimiento, Petrash (como se citó en Campoy, 2001), lo conceptualiza excelentemente y de una forma simple cuando afirma que, “la gestión de conocimiento es ofrecer la comprensión adecuada, a los humanos ideales y en el momento adecuado, para que puedan tomar una excelente decisión” (p.27).

La gestión del conocimiento comienza a expandirse, en la última década del siglo XX, no como una respuesta a los deseos de los hechos organizacionales, sino como una reacción al deseo de crear un actual sentido que colabore con las empresas a ser agresivas, innovadoras, creativas y astutas, estudiar, tener comprensión (Arambarri, 2014). Desde una perspectiva moderna, Knowledge Management se ocupa del know-how (saber cómo) y las tácticas de tecnología e intercambio (Garlatti, Massaro, Dumay, y Zanin, 2014).

En la década restante, la sociedad comprensiva comenzó a construirse como un conjunto de registros, instrucciones aprendidas y revisiones que por diversos motivos no son fáciles de trabajar, incluidas aquellas instancias en las que el personal deja a un empleador y genera cargos a tiempo y contratiempos a través de tener que volver a capacitar al nuevo personal para generar rápidamente nuevos conocimientos (Arambarri, 2014). Por lo tanto, los grupos están tratando de acumular la experiencia existente dentro de las mentes de sus empleados, a través del control del conocimiento para que uno pueda proporcionarlo a los demás (Sohrabi y Naghavi, 2014). Por lo tanto, documentar las lecciones descubiertas permite generar información tácita que se encuentra en los humanos, y facilitar la difusión de registros de información explícita a través del empleador (Bayona y San Feliu, 2013).

En el ámbito académico, Silvio (2010) afirmó que “a través del control del conocimiento en una universidad o sistema clínico, aprehenderemos los planes, el comportamiento, el monitoreo y la evaluación de un conjunto de movimientos y selecciones para usar las respuestas a un proceso duro y rápido. De problemas relacionados con la compra (adquirir conocimiento de), transmisión (enseñanza-conversación), conservación, restauración, advenimiento (investigación), software (extensión, transferencia) y difusión de hechos, estadísticas y comprensión” (p.7).

Gómez, Pérez y Curbelo (2005), a partir de los nuevos enfoques y los paradigmas

del mercado, la competitividad que se desarrolla a grandes pasos en el mercado, hace que los profesionales se encuentren preparados para afrontar estos retos y cambios que se produce por la globalización de mercados.

Bustos, Cerecedo y García (2016), la gestión del conocimiento puede describirse porque la forma de gestión apunta a maximizar el rendimiento general del capital a alto capital, entendiéndose como el conjunto de capacidades institucionales exclusivas, de naturaleza intangible, que permiten crear ventajas para adquirir presupuestos mediante la colaboración dedicada a su red y el uso de métodos dentro de la fabricación, transmisión y cambio de conocimiento progresivo.

Calvo (2018), en el sistema financiero especializado, se considera que este es un aspecto clave para la innovación y competitividad de las corporaciones. Por lo tanto, surge la necesidad de buscar mecanismos para su creación, transformación y transferencia. Estas tácticas son parte del denominado control de know-how. Enfoque que ha sido ampliamente estudiado dentro de la disciplina del knowledge management (Gestión del Conocimiento) y que es uno de los paradigmas primarios del control empresarial.

Para las dimensiones de la variable se tomó en consideración a lo expuesto por Perez-Montoro (2008), quien menciona al conocimiento Tácito, al conocimiento Explícito, conocimiento Individual, conocimiento Interno y Conocimiento Externo, de los cuales se desprenden los indicadores y que permitirían lograr los objetivos.

Conocimiento Tácito, se constituye a través de la suma de la experiencia técnica del individuo (su conocimiento) y los modelos mentales que proporciona internalizados. Su función predominante es ser difícil de transmitir o hablar y, por lo tanto, ya no es fácil para personas diferentes. Para deducir que una persona, A, tiene ese conocimiento, normalmente usamos la expresión "A sabe P" (en donde P es principalmente un verbo). De esta manera, conocer la forma de nadar, saber cómo experimentar una bicicleta, saber cómo forzar un automóvil, comprender cómo hablar en público o saber cómo articular y dirigir a un grupo de seres humanos son varios ejemplos de este tipo de conocimiento (p. 55).

Conocimiento Explícito, se caracteriza con la ayuda de ser inmediatamente codificable en un dispositivo de ilustración, junto con el lenguaje verbal como una instancia. En esta experiencia, se transmite o comunica sin dificultad y, por lo tanto, es a

la vez útil para otras personas. Para deducir que una persona, A, tiene ese conocimiento, usualmente usamos la expresión "A sabe que P" (en la cual P es principalmente una oración) (p. 55). Por otro lado, el *Conocimiento Individual*, toda esa información que posee un miembro específico de una organización (en su cabeza). Por lo tanto, la experiencia del hombre o la mujer de una persona se forma a través de la suma de todos los conocimientos tácitos y explícitos que posee. Sus competencias personales, sus contactos y relaciones personales o su experiencia técnica pueden reconocerse como parte de la experiencia de esa persona (p. 60).

El Conocimiento Interno, es la comprensión que se puede tener en cuenta como vital para el buen funcionamiento de una empresa. O colocado de otra manera: ese conocimiento sin el cual sería imposible para la organización presentar y ocultar sus objetivos (p. 63). Por último, el *Conocimiento Externo*, es esa experiencia que una organización utiliza para interactuar con otras agencias. La comprensión contenida en los informes publicados en la empresa o incluidos en su sitio de Internet externo son ejemplos de esta forma final de conocimiento (p. 63).

Al mencionar los objetivos de la gestión del conocimiento se tiene a Farfán y Garzón (2006) definen diseñar estrategias para la mejora de la información dentro de la organización. Establecer estrategias orientadas a la información. Promover la mejora continua de los procesos de la organización, destacando la idea de los registros. Muestra y compara periódicamente los objetivos obtenidos a través de la utilidad de la información. Reduzca el tiempo dentro de la mejora de nuevos productos además de mejorarlos constantemente, resolviendo nuevos problemas. Minimice los costos relacionados con la repetición de errores.

Farfán y Garzón (2006), además, implican como se articula y se aprovecha el saber de su existencia, a través de esas técnicas, la organización puede percibir un entorno creativo para ayudar a fortalecer y cambiar la información primordial que se le presenta al cliente y mejorar los efectos de la empresa comercial. En este camino, es muy probable que se controle la dirección del conocimiento. "dejar de depender de las creencias y métodos actuales porque éstos conforman ideas que limitan a los individuos". Si bien las creencias y técnicas modernas motivan resultados eficientes, las personas normalmente no las practican. Por lo tanto, el nuevo conocimiento no es una continuidad del activo prevaleciente (no es un resultado final más útil de una administración), pero el empleador

además requiere formas de criticar y triunfar sobre el existente (p.12).

Dentro de los pilares de la gestión del conocimiento se tiene a Del Moral (2007), quien señala a las personas y la cultura, otro pilar es la gestión institucional y el tercer pilar es la tecnología, detallando cada uno de ellos en las siguientes líneas:

Personas y cultura: en el empleador, los gerentes son los líderes que tienen que dedicar tiempo, esfuerzos y ofrecer propiedades para que las tareas actuales que puedan iniciarse puedan completarse con éxito. Por lo tanto, el personal necesita ser inspirado en particular para obtenerlo, depende de un excelente entorno operativo y el compromiso tanto de los humanos como de la organización empresarial, teniendo en cuenta el hecho de que los activos humanos son un componente completamente crítico dentro del éxito de la máquina de control de experiencia.

Gestión institucional: se refiere al conocimiento e identidad con la organización por el hecho de que es caminos precisos e insustituibles para la agencia, está orientado al movimiento y a ser desarrollado por los empleados de una empresa, el jefe con esfuerzo y tiempo para incentivar y monitorear a los conocimientos para llegar a la práctica correcta de las actividades y métodos institucionales. Para realizar una gestión de experiencia muy buena dentro de la empresa, se debe lograr una evaluación.

Tecnologías: para mejorar la comprensión de las tareas de manipulación, el cambio en es esencial, sin olvidar que quiere transportar de la mano con el estilo de vida empresarial. La tecnología no puede reemplazar al conocimiento humano. Métodos y técnicas disponibles para la identidad y adquisición de nuevos conocimientos (p.20).

Nonaka y Takehuchi (1999), muestran que la versión de la valoración de la gestión de registros en las empresas, el entorno en que se vive es complejo obliga a las empresas a desarrollar estrategias y confrontar esas fuerzas externas que ocurren regularmente dentro del entorno, siendo ágiles, flexibles, capaces de competir, diseñar el desarrollo de estrategias diferenciadas de precios y para esto, los registros es un elemento clave para preservar la actitud de alerta en el curso del intercambio y la mejora no preventiva (p.39).

Prieto (2005), afirma que el know-how es un detalle importante de la ventaja competitiva sostenible. Cuando los mercados se están convirtiendo continuamente, las tecnologías se expanden, el auge de la competencia y los productos pronto permanecen

dentro del más allá, las agencias de logros son las que continuamente monitorean y generan nueva información a través de los años y de acuerdo con las necesidades del medio ambiente. Durante toda la empresa y la búsqueda de nuevas tecnologías y productos. Obviamente, las empresas ahora no confían en la protección de su información de regalos y talentos, sin embargo, deben poder ampliar, formatear, innovar, crear y aplicar nuevos datos al mismo tiempo que conservan la esencia de sus capacidades internas, que incluyen: los mejores productos, servicios, técnicas de producción, todo esto es vital para reunir los objetivos y resultados de la agencia (p.27).

Los elementos de la gestión del conocimiento, son los factores condicionales que ayudan a la gestión de los conocimientos, los factores que interfieren en el entorno, su presencia aumentará la posibilidad de estudiar dentro del dispositivo, obteniendo ventajas de la funcionalidad de aprendizaje de la agencia, sin embargo, estos factores sí ahora no certifica estudios altos, sin embargo, su ausencia motivaría un daño extremo a la organización mientras se adapta a su entorno (Prieto, 2015; p.28).

Entre las teorías relacionadas con el compromiso organizacional variable se caracteriza la relación del empleado con la agencia y que tiene consecuencias para que este decida si retener o interrumpir o no la permanencia en la organización declarada. (Meyer y Allen, 1997).

El compromiso organizacional se caracteriza por una sólida percepción y reputación de los objetivos y normas de la empresa, el deseo de hacer grandes esfuerzos para preferir a la agencia y el firme deseo de seguir siendo parte de ellos (Mathieu y Zajac, 1990).

Chiavenato (2004), menciona que el compromiso de todo trabajador con la organización se relaciona con la voluntad que pueda tener para cumplir con las actividades asignadas y los esfuerzos que realicen para cumplirlas, también se considera a las acciones que realiza la empresa para involucrar a su personal con las metas institucionales.

Davis y Newstrom (2000, citados en Ríos, 2010), describen el compromiso de la organización como el grado en que un colaborador se identifica con la empresa y desea seguir aportando activamente en la organización. Estos autores argumentan que el compromiso suele ser más potente entre los empleados con mayores años de carrera en una agencia, los que tienen una experiencia personal en la empresa y los que trabajan en una colección de colaboradores dedicados.

Meyer y Allen (1997, citados en Córdoba, 2007), afirma que el compromiso organizacional consta de tres dimensiones: Compromiso afectivo: refleja el apego emocional, la identificación y la participación en la agencia. Compromiso continuo: famoso el apego material que el trabajador tiene con el empleador, reconoce los cargos relacionados con el abandono de la empresa. Compromiso normativo: consiste en la experimentación a través del colaborador de un fuerte sentimiento de deber de pertenecer a la organización para la que trabaja actualmente, famosos los sentimientos de obligación del colaborador.

Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018), indican que el compromiso organizacional es un sentimiento por el cual el empleado se ve identificado con la organización, así como con sus metas, teniendo como objetivo primordial seguir perteneciendo a ella. Este compromiso es muy significativo, debido a que logra que los trabajadores tengan un gran impacto en la productividad, desarrollando condiciones óptimas para la organización, las cuales son necesarias para poder subsistir dentro de un mundo que se encuentra en constantes cambios. Los empleados que han tenido mayor índice de permanencia dentro de una organización y que desempeñan un trabajo más eficiente y de calidad son los que sienten un compromiso con la misma, a diferencia de los que tienen satisfacción laboral.

Álvarez (2008, citado en Rivera, 2010) justifica, a través de varios estudios que cita en su investigación, algunas conclusiones esenciales. Por ejemplo, muestra un efecto fantástico de la edad en el diploma de dedicación e incluso lo correlaciona notablemente con la antigüedad en la corporación. Con respecto a la edad, el autor afirma que se trata de lineamientos relacionados con el factor afectivo, en vista de que, con el paso de los años, las personas ven disminuir sus oportunidades de empleo y aumenta el precio de abandonar la empresa. Del mismo modo, el personal que es mayor tiende a tener una mayor dedicación emocional a la empresa comercial, a medida que expande mejores grados de compromiso.

De acuerdo al compromiso organizacional, el autor Wiig (1993), menciona que los componentes del compromiso organizacional se tienen, compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo, descrito en las siguientes líneas:

En primer lugar, *compromiso afectivo*, Chiavenato (2004), sugiere que lo emocional genera estabilidad dentro de la persona y fortalece la seguridad en sí mismo del empleado y la empresa. Vale la pena citar que, con la intención de establecer metas estratégicas, es

necesario mantener una relación emocional y de acuerdo a los lineamientos de la corporación. El creador propone tres tipos de aceptación como verdadera: Confianza mediante el escenario: Se basa totalmente en el miedo y en los trabajos más efectivos, mientras que las consecuencias de retirarse, el castigo es claras. Confianza para la información: se conecta después de una duración prolongada del comentario, mientras que podría esperar y comprender la conducta de otro. Identificación de confianza: se produce en base a un enlace emocional que ambos eventos comparten. En segundo lugar, el *compromiso organizacional* afectivo (COA) expresa el vínculo emocional que el colaborador establece con la organización, cuando se identifica con ésta por la congruencia de los valores humanos y objetivos comunes. Está relacionado con la percepción no pública del objetivo y los rasgos subjetivos de la empresa, siendo fundamental para su satisfacción, motivación profesional y logro organizacional (Dávila y Jiménez, 2014).

En tercer lugar, el *compromiso de continuación*, es un estado de dependencia en los pasatiempos del empleado, que es la base de la comodidad y el valor financiero preocupado por perseverar en la empresa o dejar en claro los efectos y/o resultados de las acciones y resoluciones que se tomen en la organización. Aquí factores que incluyen la carencia económica, el consuelo y las bendiciones, los deseos y anhelos del obrero (Rivera, 2010). Esto se relaciona con el reconocer que el colaborador es como un conjunto de elementos corporales, mentales y económicos y con la posibilidad de convertir organizaciones en caso de que lo desee. De diferente forma, el colaborador tiene una experiencia de fidelidad a la organización ha entregado y dedicado su tiempo, intentos y dinero y si se encuentra que las oportunidades externas ahora no sacian y llena su panorama o perspectiva, se siente más apegado a la organización.

Como agregado, el compromiso organizacional de continuidad (COC) traduce la percepción de los colaboradores acerca del costo asociado a la salida de la organización. La intención de salida está relacionada normalmente al sistema de recompensas, el reconocimiento/valorización profesional y las oportunidades de desarrollo en la carrera. La inversión personal de los empleados se ajusta, por lo tanto, al retorno esperado de parte de la organización (Teresa, João, Rodrigues, Marôco y Parreira, 2018).

Compromiso normativo, Meyer y Allen (1991), deliberando sobre lo que se afirma en el párrafo anterior, las ganancias que el empleado obtiene por sus ofertas ahora no constituyen un incentivo suficiente para la mejora de las altas etapas del compromiso

organizacional, porque la educación y el desarrollo del individuo talentos e identificación con valores y metas organizacionales, como asistencia en su propia institución familiar, ya que las becas, entre otras, son muy apreciadas por el personal y, por lo tanto, activos de compromiso más comunes. Al respecto, Morales (2004) afirma que la lealtad es una mentalidad consciente y espontánea vital para obtener las obligaciones adquiridas, y se ajusta a la frase expresada o tácitamente.

El compromiso organizacional normativo (CON) está asociado al deber moral del trabajador hacia la organización, por las plusvalías brindadas, condicionando el sentimiento de obligación de permanencia. Esto impulsa el desempeño de actividades con competencia, de acuerdo con las normas instituidas, pero no hay una gran implicación motivacional (Rodríguez, Trevizan Shinyashiki y Mendes, 2009).

El compromiso organizacional es la fortaleza de la participación de un empleado dentro del empleador y la forma en que se identifica con él. Los empleados que permanecen en la empresa comercial por un período prolongado tienden a estar mucho más comprometidos con la empresa que las personas que trabajaron por períodos más cortos. Un compromiso sólido con la empresa se caracteriza por la asistencia y la reputación de los deseos y valores de la empresa, la voluntad de ejercer un esfuerzo tremendo por el bien de la organización y el deseo de permanecer dentro de la agencia (Osorio, Ramos y Walteros, 2016).

Por otro lado, dentro de los factores que se asocian con el compromiso organizacional se tiene a: Sorenson (2013), sugiere que la dirección de la profesión afecta el grado de compromiso que el empleado ampliará. Afirma que, durante el grado de luna de miel, es decir, los seis meses primarios, es el momento más importante para la construcción del compromiso y esto puede llevarse a cabo alentando a las personas, aumentando la participación, proporcionando reputación, para que las expectativas de los nuevos trabajadores estén contentas para que el entusiasmo inicial contrarreste cualquier inconveniente. Para esto, es muy necesario que el equipo de control se dedique e involucre al personal para que realicen buenas prácticas relacionadas al compromiso con la institución.

El compromiso se fomenta a través de la gestión, el trabajo en equipo, la edad, el género, la popularidad de la actividad, los ingresos y otras enormes relaciones de la dedicación organizacional con su personal (Colquitt et al, 2007, declarado a través de Frías, 2014).

Para su componente, Betanzos y Paz (2007), implican que la dedicación organizacional ofrece al empleado estabilidad en el proceso, próxima jubilación, fuerte reembolso financiero y bendiciones sociales. Además, esta dedicación organizacional impacta las actitudes y la conducta del trabajador como en el descuento del absentismo y la rotación, la reputación de la cultura, los valores y las metas organizacionales.

Dávila y Jiménez (2014), Tradicionalmente, la evaluación del vínculo mental entre el empleador empresarial y los contribuyentes se ha centrado básicamente en examinar el compromiso organizacional.

El compromiso se refiere a la reciprocidad que existe en el intercambio económico-social, con una estrecha relación con el nivel de satisfacción y el vínculo de apego del trabajador a la organización. Al analizar los resultados obtenidos para el compromiso organizacional se llega a las siguientes conclusiones: para el sistema tecnológico de estudios superiores el grado de compromiso de su personal ha sido el más alto de los cinco sistemas involucrados en el estudio, mientras que el sistema de universidades tecnológicas refleja un nivel bajo de compromiso organizacional, debido principalmente a que en los factores de Comunicación, Motivación y Satisfacción laboral obtuvieron los niveles más bajos (Daft, 2008).

Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018), los establecimientos públicos tienen un compromiso económico y social, sobre la base de que establecen un cortejo cercano con el nivel de orgullo y el apego del trabajador a la empresa. Otro de los objetivos de estos estudios es ayudar a los participantes de los establecimientos a percibir con sus valores, asignación e imaginación y premonición. En este sentido, y aunque se puede inferir que las respuestas de los encuestados pueden derivarse de una seguridad para su interés laboral, el enfoque de las estructuras implementadas se toma en consideración como un sistema crucial que consiste en el conocimiento de los factores. que evitan el incumplimiento de los objetivos de cada una de las regiones o departamentos con propósito.

Osorio, Ramos y Walteros (2016), realizan una conceptualización mental de los valores humanos y los concibe como objetivos apropiados, que trascienden las condiciones, que varían en importancia y sirven como conceptos para la vida manual de las personas. Propone un modelo compuesto de diez valores que se originan a partir de las tres necesidades aceptadas de la condición humana: los deseos de las personas como organismos orgánicos,

los requisitos de una interacción social coordinada y la necesidad de la supervivencia y el ser humano.

Baez, Zayas y Velázquez (2018), el desarrollo en la disciplina de la Gestión Humana, las nuevas tecnologías y el progreso de la tecnología, hace que sea inevitable alojarse en personas excepcionalmente dedicadas que contribuyen al logro de los objetivos de la organización a través de la respuesta a problemas cada vez más complejos. Actualmente, cualquier desarrollo organizacional depende en gran medida de la creatividad y el compromiso de sus activos humanos.

Chiang, Gómez y Wackerling (2016), actualmente, el compromiso de los seres humanos con la corporación compone un activo crucial, el cual podría constituir uno de los dispositivos o mecanismos que la administración de recursos humanos tiene para analizar la lealtad y la conexión del personal con su corporación. Por lo tanto, es importante que las agencias no se den cuenta del mejor tipo, sino también del reconocimiento de compromiso de sus individuos.

En base a estas teorías presentadas he indicado como problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porras, 2019? Problemas específicos, ver anexo 01.

Teniendo en cuenta la formulación del problema bajo estudio se ha justificado de manera teórica ya que se ahondo con teorías concernientes y en el ámbito a la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional los cuales han sido útiles para el investigador para verificar las diferentes teorías y así aumentarlas en modo de colaboración al saber científico. De la misma manera se ha justificado de forma práctica ya ofrecerá opciones y medidas de solución en cuanto a la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porras por medio de importantes recomendaciones que apoyen a enriquecer la cota de cada variable bajo estudio. Y por último, también se ha justificado metodológicamente debido a que la presente investigación se realizó bajo los rasgos característicos de la metodología científica. De igual manera se investigó la impresión de los docentes haciendo uso de cuestionarios fiables y que bien podrían ser utilizados en investigaciones semejantes futuras.

Bajo estas justificaciones planteamos el siguiente objetivo general: Establecer la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porras, 2019. Objetivos específicos, ver anexo 01.

Se determinó como hipótesis general: La gestión del conocimiento se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porras, 2019. Hipótesis específicas, ver anexo 01.

II. Método

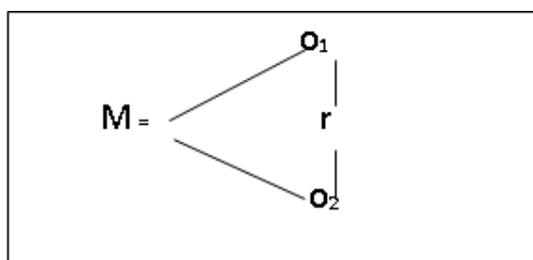
2.1. Tipo y diseño de investigación

Se desarrolló un estudio de investigación de tipo básico, según Humberto (2018), “se considera básica ya que funciona como un soporte o base para el tipo de investigación tecnológica o aplicada, además se ello se basa en la recopilación de fuentes de información que sustenten el estudio” (p.134).

Esta investigación tiene un diseño no experimental de corte transversal, del cual Ñaupás (2018), señaló que: se utilizan un conjunto de letras que indican valores significativos para comprender mejor su diseño, dentro de ello se tiene que se considera no experimental por que se evita intervenir en el comportamiento de las variables y solo se observa en un solo momento por lo que se considera transversal. (p.365).

Es correlacional, porque el estudio tiene como propósito analizar cómo se relacionan las variables a partir de un análisis estadístico.

El diseño correlacional es el siguiente:



Dónde:

M: docentes

O1: Gestión del conocimiento

O2: Compromiso organizacional

r: relación

Es de enfoque cuantitativo, de acuerdo a Humberto (2018), son aquellas que se usan para demostrar hipótesis que han sido enunciadas con anterioridad y que para lo cual se hacen uso de obtención de la información, así como el estudio de los mismos con el fin de hallar respuestas a interrogantes de investigación (p.140).

Es de nivel correlacional, ya que lo que se busca es hallar el nivel de correlación entre gestión del conocimiento y el compromiso organizacional, que según Ñaupas (2018), es aquella que se usa para determinar el valor de asociación o correlación a través de una variable A y otra B y que estas no estén subordinadas una de la otra (p.368).

Para el desarrollo del estudio se aplicó el método hipotético-deductivo. Referente a ello, Ñaupas (2018), se basa en estudios que parten del planteamiento de supuestos o hipótesis y que fueron comprobados a través de pruebas estadísticas para arribar a aseveraciones (p.134).

2.2. Operacionalización

Variable 1: Gestión del conocimiento

Definición conceptual

Perez-Montoro (2008), señala que la gestión del conocimiento es aquella especialidad cuyo fin es convertir ordenadamente todo el conocimiento existente ya sea tácito, explícito, individual, interno o externo de una organización en un conocimiento corporativo a través del estudio del diseño y establecimiento de sistemas que daran lugar a que ese conocimiento corporativo sea alcanzable y distribuido y que a su vez posibilite el incremento del conocimiento individual de cada uno de los sujetos resultando en una mas efectiva aportacion de estos para alcanzar y cumplir con los objetivos de la organizaciòn (p. 63).

Definición operacional

El cuestionario sobre gestión del conocimiento del autor Ordoñez (2018) y que ha sido adaptado por el investigador y que consta de 25 ítems con opciones politómicas de: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1), de tipo Likert y analizada de manera estadística mediante una escala ordinal.

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual

Meyer y Allen (1991) indican que el compromiso organizacional es aquella condicion psiquica que representa el vinculo entre un individuo y su organización, dicha condicion juega el rol de mediador para que la persona continúe o abandone la organización. Por otro lado, la naturaleza de esta condicion psiquica se define un concepto multidimensional que

consta de tres patrones: el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y el compromiso normativo (p. 67).

Definición operacional

El cuestionario sobre compromiso organizacional fue de la autora Cárdenas (2018) ha sido adaptado por el autor del trabajo y que contiene 25 ítems con escalas politómicas de: En total acuerdo (5), En acuerdo (4), Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y En total desacuerdo (1), interpretada mediante una escala ordinal.

Operacionalización

Ver anexo 2

2.3. Población y muestra

Valdivia (2018) señaló “es aquella que está formada por un grupo de hechos, objetos o sujetos, que cuentan con rasgos parecidos, y que se pueden medir, y por último que forman parte del estudio de investigación” (p.334).

La población censal es de 80 profesores del Grupo San Luis sede San Martin de Porres.

La muestra en el desarrollo del estudio se considera a la misma cantidad que conforman la población por ser un grupo pequeño y con alcance del investigador, extraída mediante un muestreo no probabilístico a criterio del investigador.

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

Técnica

Es mediante la encuesta que se logro recolectar la información. Según Ñaupas (2018), se refiere a “aquel grupo de reglas y procedimientos que nos van a servir para desarrollar el paso a paso de la investigación, de comienzo hasta el final, para lograr un objetivo específico” (p.273). También el autor menciona que existen dos tipos de encuestas las de opciones abiertas, por es utilizada en estudios cualitativo y las encuestas de copciones cerradas que se utilizan en estudios cuantitativos, y por la naturaliza de la investigacion se empleó encuestas de opciones cerradas.

Instrumento

El instrumento que se utilizó es el cuestionario. De acuerdo a Ñaupás (2018), “el instrumento es aquel mecanismo por medio del cual se recolectan la información, a través de ítems o preguntas que el investigado deberá responder.” (p.273). Es importante mencionar que el cuestionario es una forma de recoger las opiniones de los participantes de estudio y se categoriza a través de opciones de respuestas que los encuestados pueden marcar (Valderrama, 2012).

Fichas técnicas

ver anexo 3

Validez

Se realizó la validez del cuestionario sobre la variable 1 (gestión del conocimiento) y variable 2 (compromiso organizacional) por juicio de expertos.

Tabla 1

Distribución de los jueces evaluadores

Expertos	Validación			
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Ibarguen Cueva Francis	sí	sí	sí	Aplicable
Ramirez Casa Frida	sí	sí	sí	Aplicable
Zarate Ruiz Gustavo	sí	sí	sí	Aplicable

Fuente: propia

Confiabilidad

Se llevó a cabo una prueba piloto a 20 profesores con quienes aplicamos el cuestionario sobre gestión del conocimiento y compromiso organizacional y pasó la fiabilidad habiendo usado el Alpha de Cronbach.

Tabla 2

Prueba de confiabilidad de las variables

Estadística de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión del conocimiento	,857	25
Compromiso organizacional	,837	25

Fuente: Base de datos de la prueba piloto.

El instrumento para la variable 1 obtuvo un coeficiente de 0,857 por lo tanto, el instrumento es altamente confiable, y el instrumento para la variable 2 obtuvo un coeficiente de 0,837 por lo tanto, los instrumentos son altamente confiables.

2.5. Procedimiento

Se solicitó el consentimiento a la directora del Grupo Educativo San Luis, sede San Martín de Porras y así realizar la investigación en estudio. De la misma manera se realizó una prueba piloto a 20 profesores para comprobar la fiabilidad de los cuestionarios sobre gestión del conocimiento y el compromiso organizacional; en seguida, se prosiguió a recolectar la data con toda la muestra de la investigación, para organizar los datos en tablas y figuras que permitieron arribar a las conclusiones y recomendaciones del estudio.

2.6. Método de análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva, que según refieren Ñaupas y Valdivia (2018), es aquel grupo que abarcan diversos métodos con el objetivo de arreglar, abreviar y mostrar los datos de un modo informativo, y la estadística inferencial para la significatividad de las hipótesis que de acuerdo a Ñaupas y Valdivia (2018), es aquella que usamos para llegar a aseveraciones generales que infieren a toda la población. Dentro del estudio se consideró tablas de frecuencia y figuras de barra, además de ello se tiene el método de Rho de Spearman para obtener la correlación para analizar los objetivos.

2.7. Aspectos éticos

Esta investigación se llevó a cabo siguiendo pautas y fundamentos éticos donde se respetó a los autores citados, y donde también se consideró el anonimato, evitando colocar datos personales de las personas encuestadas (Tamayo, 2004).

Para ello se tiene en cuenta al consentimiento informado, que consistió en el estudio en realizar una inducción de la finalidad del estudio a los docentes, para que conozcan el motivo de realizar el estudio y la importancia que tiene la sinceridad de sus opiniones. Además de ello se consideró el respeto, tomado como uno de las consideraciones éticas más importante porque no se interviene en las opiniones que puedan realizar los docentes y se considera de forma anónima para respetar este principio. Finalmente se tiene a la originalidad, que consiste en tener en cuenta las normas de citado para referenciar a todos los autores tomados de las diferentes fuentes.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Tabla 3.

Nivel de la variable gestión del conocimiento con sus dimensiones

Dimensiones y variable	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Conocimiento tácito	26	32.50%	49	61.25%	5	6.25%	80	100.00%
Conocimiento explícito	11	13.75%	60	75.00%	9	11.25%	80	100.00%
Conocimiento individual	21	26.25%	50	62.50%	9	11.25%	80	100.00%
Conocimiento interno	47	58.75%	24	30.00%	9	11.25%	80	100.00%
Conocimiento externo	29	36.25%	41	51.25%	10	12.50%	80	100.00%
Gestión del conocimiento	8	10.00%	67	83.75%	5	6.25%	80	100.00%

Fuente: Base de datos de la aplicación de las encuestas

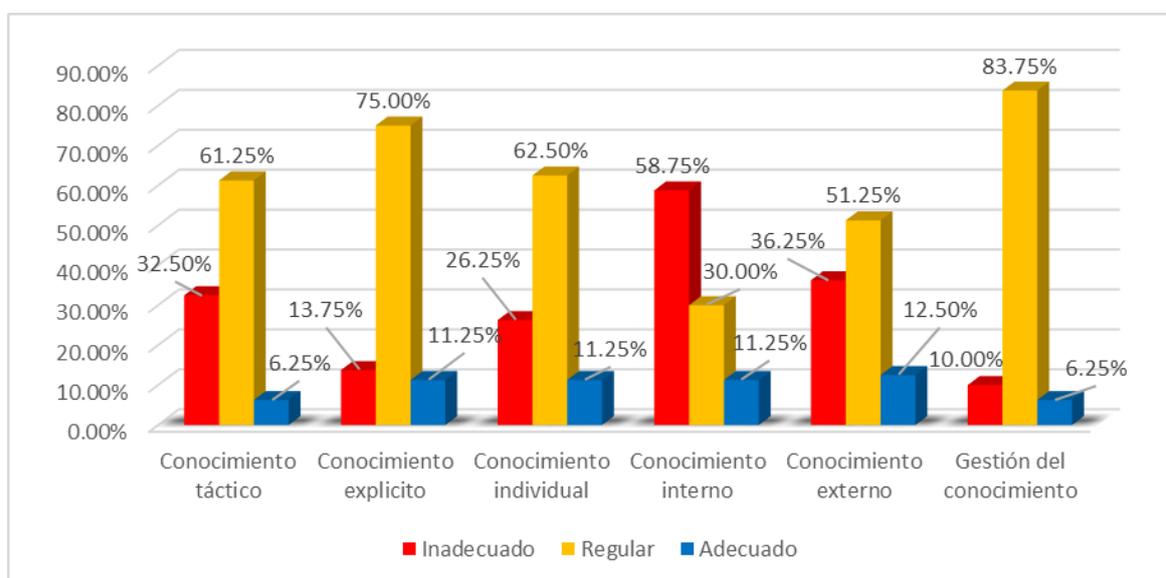


Figura 1. Nivel de la variable gestión del conocimiento con sus dimensiones

La tabla 5 y Figura 1 se puede evidenciar que los docentes de la institución en análisis reflejan que el 32.50 % lo consideran como inadecuada al manejo del conocimiento tácito, seguido del 61.25 % lo analizan como regular al conocimiento tácito, además se tiene que el 6.25 % lo interpretan como adecuado al conocimiento tácito, con lo que puede afirmar que la percepción que tienen los docentes sobre el conocimiento tácito es regular, por ser el nivel con más alto valor alcanzado. La tabla 5 y Figura 1 se puede evidenciar que los docentes de la institución en análisis reflejan que el 13.75 % lo consideran como inadecuada al manejo del conocimiento explícito, seguido del 75.00 % lo analizan como regular al conocimiento explícito, además se tiene que el 11.25 % lo interpretan como adecuado al

conocimiento explícito, con lo que puede afirmar que la percepción que tienen los docentes sobre el conocimiento explícito es regular, por ser el nivel con más alto valor alcanzado.

La tabla 5 y Figura 1 se puede evidenciar que los docentes de la institución en análisis reflejan que el 26.25 % lo consideran como inadecuada al manejo del conocimiento individual, seguido del 62.50 % lo analizan como regular al conocimiento individual, además se tiene que el 11.25 % lo interpretan como adecuado al conocimiento individual, con lo que puede afirmar que la percepción que tienen los docentes sobre el conocimiento individual es regular, por ser el nivel con más alto valor alcanzado. La tabla 5 y Figura 1 se puede evidenciar que los docentes de la institución en análisis reflejan que el 58.75 % lo consideran como inadecuada al manejo del conocimiento interno, seguido del 30.00 % lo analizan como regular al conocimiento interno, además se tiene que el 11.25 % lo interpretan como adecuado al conocimiento interno, con lo que puede afirmar que la percepción que tienen los docentes sobre el conocimiento interno es regular, por ser el nivel con más alto valor alcanzado.

La tabla 5 y Figura 1 se puede evidenciar que los docentes de la institución en análisis reflejan que el 36.25 % lo consideran como inadecuada al manejo del conocimiento externo, seguido del 51.25 % lo analizan como regular al conocimiento externo, además se tiene que el 12.50 % lo interpretan como adecuado al conocimiento externo, con lo que puede afirmar que la percepción que tienen los docentes sobre el conocimiento externo es regular, por ser el nivel con más alto valor alcanzado. La tabla 5 y Figura 1 se puede evidenciar que los docentes de la institución en análisis reflejan que el 10.00 % lo consideran como inadecuada al manejo de la gestión conocimiento, seguido del 83.75 % lo analizan como regular a la gestión conocimiento, además se tiene que el 6.25 % lo interpretan como adecuado a la gestión del conocimiento, con lo que puede afirmar que la percepción que tienen los docentes sobre la gestión del conocimiento es regular, por ser el nivel con más alto valor alcanzado.

Tabla 4.

Nivel de la variable compromiso organizacional con sus dimensiones

Dimensiones y variable	Bajo		Regular		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Compromiso afectivo	45	56.25%	30	37.50%	5	6.25%	80	100.00%
Compromiso de continuación	32	40.00%	42	52.50%	6	7.50%	80	100.00%
Compromiso normativo	30	37.50%	41	51.25%	9	11.25%	80	100.00%
Compromiso organizacional	38	47.50%	37	46.25%	5	6.25%	80	100.00%

Fuente: Base de datos de la aplicación de las encuestas

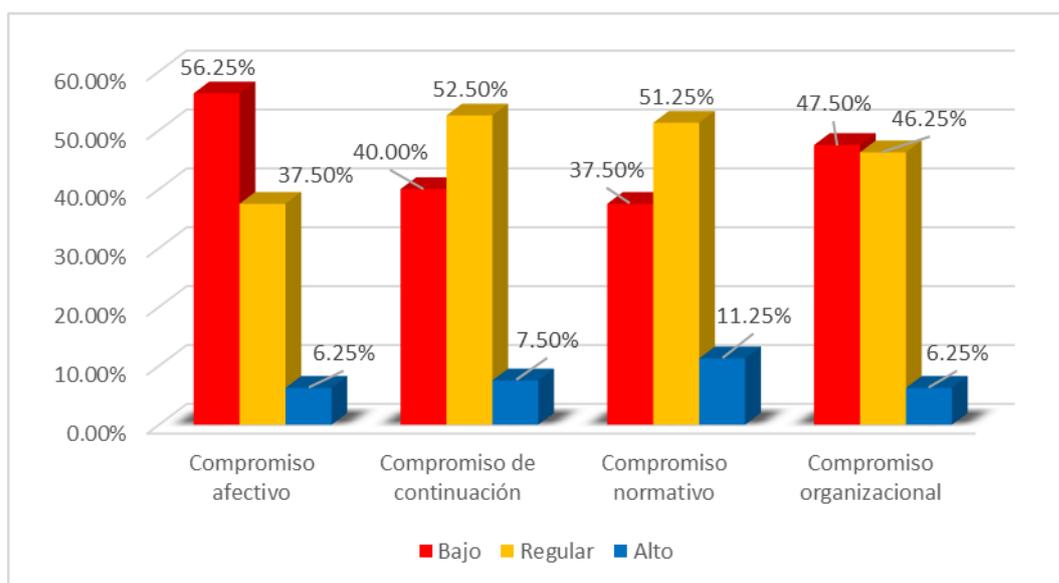


Figura 2. *Nivel de la variable compromiso organizacional con sus dimensiones*

La tabla 6 y Figura 2 se puede evidenciar que los docentes de la institución en análisis reflejan que el 56.25 % lo consideran como bajo el compromiso afectivo de los docentes, seguido del 37.50 % lo analizan como regular, además se tiene que el 6.25 % lo interpretan como alto, con lo que puede afirmar que la percepción que tienen los docentes sobre el compromiso afectivo es bajo, por ser el nivel con más alto valor alcanzado. La tabla 6 y Figura 2 se puede evidenciar que los docentes de la institución en análisis reflejan que el 40.00 % lo consideran como bajo el compromiso de continuación de los docentes, seguido del 52.50 % lo analizan como regular el compromiso de continuación de los docentes, además se tiene que el 7.50 % lo interpretan como alto el compromiso de continuación de los docentes, con lo que puede afirmar que la percepción que tienen los docentes sobre el compromiso de continuación es regular, por ser el nivel con más alto valor alcanzado.

La tabla 6 y Figura 2 se puede evidenciar que los docentes de la institución en análisis reflejan que el 37.50 % lo consideran como bajo el compromiso normativo de los docentes, seguido del 51.25 % lo analizan como regular, además se tiene que el 11.25 % lo interpretan como alto, con lo que puede afirmar que la percepción que tienen los docentes sobre el compromiso normativo es regular, por ser el nivel con más alto valor alcanzado. La tabla 6 y Figura 2 se puede evidenciar que los docentes de la institución en análisis reflejan que el 47.50 % lo consideran como bajo el compromiso organizacional de los docentes, seguido del 46.25 % lo analizan como regular, además se tiene que el 6.25 % lo interpretan como alto, con lo que puede afirmar que la percepción que tienen los docentes sobre el compromiso organizacional es bajo, por ser el nivel con más alto valor alcanzado.

3.2. Resultados correlacionales.

Tabla 5

Análisis de hipótesis de investigación

Hipótesis	Variable * Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Gestión del conocimiento * compromiso organizacional	,677**	,000	80	Positiva alta
Hipótesis específica-1	Conocimiento tácito*Compromiso organizacional	,606**	,000	80	Positiva alta
Hipótesis específica-2	conocimiento explícito * compromiso organizacional	,596**	,000	80	Positiva moderada
Hipótesis específica-3	conocimiento individual * compromiso organizacional	,654**	,000	80	Positiva alta
Hipótesis específica-4	conocimiento interno * compromiso organizacional	,410**	,000	80	Positiva moderada
Hipótesis específica-5	conocimiento externo * compromiso organizacional	,442**	,000	80	Positiva moderada

Fuente: Base de datos de la aplicación de las encuestas

3.2.1. Correlación de gestión del conocimiento y el compromiso organizacional

Ho. La gestión del conocimiento no se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.

Hi. La gestión del conocimiento se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.

A partir de los datos de la tabla 7, se puede evidenciar un asociación de Rho de 0.677, interpretada alta y significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional y un valor de significancia de 0.000, situada por debajo del margen de error 1 % (0.01), datos suficientes para aceptar la hipótesis alterna y por ende rechazar la hipótesis nula, afirmando que la gestión del conocimiento se vincula con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019, a partir de ello se menciona que la gestión del conocimiento favorece al compromiso organizacional.

3.2.2. Correlación de compromiso tácito y compromiso organizacional

Ho. El conocimiento tácito no se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.

Hi. El conocimiento tácito se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.

A partir de los datos de la tabla 7, se puede evidenciar un asociación de Rho de 0.606, interpretada alta y significativa entre el conocimiento tácito y el compromiso organizacional y un valor de significancia de 0.000, situado por debajo del margen de error 1 % (0.01), datos suficientes para aceptar la hipótesis alterna y por ende rechazar la hipótesis nula, afirmando que el conocimiento tácito se vincula con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019, a partir de ello se menciona que el conocimiento tactico favorece al compromiso organizacional.

3.2.3. Correlación de compromiso explícito y compromiso organizacional

Ho. El conocimiento explícito no se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.

Hi. El conocimiento explícito se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.

A partir de los datos de la tabla 7, se puede evidenciar un asociación de Rho de 0.596, interpretada como alta y significativa entre el conocimiento explícito y el compromiso organizacional y un valor de significancia de 0.000, situado por debajo del margen de error 1 % (0.01), datos suficientes para aceptar la hipótesis alterna y por ende rechazar la hipótesis nula, afirmando que el conocimiento explícito se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019, a partir de ello se menciona que el conocimiento explícito favorece al compromiso organizacional.

3.2.4. Correlación de compromiso individual y compromiso organizacional

Ho. El conocimiento individual no se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.

Hi. El conocimiento individual se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.

A partir de los datos de la tabla 7, se puede evidenciar un asociación de Rho de 0.654, interpretada como alta y significativa entre el conocimiento individual y el compromiso organizacional y un valor de significancia de 0.000, situado por debajo del margen de error 1 % (0.01), datos suficientes para aceptar la hipótesis alterna y por ende rechazar la hipótesis nula, afirmando que el conocimiento individual se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019, a partir de ello se menciona que el conocimiento individual favorece al compromiso organizacional.

3.2.4. Correlación de compromiso interno y compromiso organizacional

Ho. El conocimiento interno no se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.

Hi. El conocimiento interno se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.

A partir de los datos de la tabla 7, se puede evidenciar un asociación de Rho de 0.410, interpretada como alta y significativa entre el conocimiento interno y el compromiso organizacional y un valor de significancia de 0.000, situado por debajo del margen de error 1 % (0.01), datos suficientes para aceptar la hipótesis alterna y por ende rechazar la hipótesis nula, afirmando que el conocimiento interno se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019, a partir de ello se menciona que el conocimiento interno favorece al compromiso organizacional.

3.2.5. Correlación de compromiso externo y compromiso organizacional

Ho. El conocimiento externo no se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.

Hi. El conocimiento externo se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.

A partir de los datos de la tabla 7, se puede evidenciar un asociación de Rho de 0.442, interpretada como alta y significativa entre el conocimiento externo y el compromiso organizacional y un valor de significancia de 0.000, situado por debajo del margen de error 1 % (0.01), datos suficientes para aceptar la hipótesis alterna y por ende rechazar la hipótesis nula, afirmando que el conocimiento externo se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019, a partir de ello se menciona que el conocimiento externo favorece al compromiso organizacional.

IV. Discusión

Al realizar un análisis de la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional, se puede mencionar que la información recolectada luego de la empleabilidad de los cuestionarios se tiene que se comprobó la hipótesis general, revelando que hay relación significativa entre las variables dado que el valor de correlación es $Rho = 677$, con un valor de significancia de 0.000, datos que son suficientes para aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. Con estos datos queda demostrado que la gestión del conocimiento del personal es favorable para que logren realizar sus funciones de la mejor manera, además se tiene que la gerencia está en la obligación de plantear estrategias que favorezcan al compromiso que puedan realizar sus actividades, datos que guardan similitud con lo hallado por Reyes (2014), relacionado a la gestión de conocimiento en un instituto de educación superior, con el fin de lograr el grado de doctor, llegando a concluir: los resultados demuestran que el 65 % presenta deficiencia en la gestión del conocimiento, mostrando comportamiento de cumplimiento de laborales obligadas por las necesidades y no por iniciativa de los docentes, también se registra que los docentes no se involucran con la organización educativa, generando que no se integren con los demás colegas, mostrando la necesidad de contar con estrategias que favorezcan al compromiso organizacional y al involucramiento de los docentes con las metas de la institución. Bajo este aspecto se tiene la fundamentación de Silvio (2010) afirma que “a través del control del conocimiento en una organización se aprende de los planes, el comportamiento, el monitoreo y la evaluación de un conjunto de movimientos y selecciones para usar las respuestas a un proceso duro y rápido. De problemas relacionados con el análisis se tiene (adquirir conocimiento de), transmisión (enseñanza-conversación), conservación, restauración, advenimiento (investigación), software (extensión, transferencia) y difusión de hechos, estadísticas y comprensión” (p.7).

En lo referente a la hipótesis específica 1 se tiene una relación de Rho de 0.606 con una valor de significancia de 0.000, con lo que se demuestra que el conocimiento tácito se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional y se puede aceptar la hipótesis de investigación, rechazando la nula, mostrando que el conocimiento tácito favorece de manera positiva a la gestión de la organización porque aporta a mejorar las estrategias que puedan plantear la gerencia e involucrar al personal para que puedan realizar sus aportes y trabajar en equipo para alcanzar las metas previstas y mejorar el compromiso

organizacional que puedan mostrar, resultados que guardan similitud con lo registrado por Vilarino (2015), desarrollado en España con la finalidad de analizar a la gestión del conocimiento en modelos de capacidad en una empresa privada de Murcia, que llego a concluir: los docentes con experiencia entre 5 a 10 años afrontan la falta conocimiento relacionado a la gestión del conocimiento, relacionados con los enfoque teóricos de Nonaka y Takeuchi (1999), sumado a esto la falta de compromiso con las metas de la institución, dedicándose solo a realizar sus clases y dejando de lado las actividades de integración que realiza la institución para sus docentes, también se registra que la institución no cuenta con políticas claras de involucramiento a los docentes con las metas institucionales.

Referente a la hipótesis específica 2, se tiene como resultado que el conocimiento explícito se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional, mostrando un resultado de $Rho = 0.596$ y un valor de significancia de 0.000, reflejando que las estrategias que se formulen para desarrollar el conocimiento explícito de los trabajadores favorece al compromiso organizacional que puedan mostrar en las actividades que se asignan y puedan alcanzar lo previsto por la gerencia, resultados que guardan concordancia con lo registrado por Quispe (2018), se enfocó en estudiar la relación que presenta el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de la ciudad, llegando a concluir que: Se registró una relación de Rho de Spearman de 0.302 con una significancia de 0.000, mostrando que las variables se asocian de manera significativa y que la entidad pública debe trabajar con el personal para involucrarlos y lograr que se comprometan con las metas institucionales para que se sientan satisfechos de ser miembros de la institución y mejoren su rendimiento laboral, además se requiere que la gerencia tenga la preocupación de involucrar a los trabajadores y mejorar los procesos administrativos que se presenten en la institución, a partir de lo expuesto se puede mencionar lo favorable que es el desarrollo del conocimiento explícito en los docentes, por otra parte Montoro (2008), menciona que el conocimiento Explícito, se caracteriza con la ayuda de ser inmediatamente codificable en un dispositivo de ilustración, junto con el lenguaje verbal como una instancia. En esta experiencia, se transmite o comunica sin dificultad y, por lo tanto, es a la vez útil para otras personas. Para deducir que una persona, A, tiene ese conocimiento, usualmente usamos la expresión "A sabe que P" (en la cual P es principalmente una oración) (p. 55).

Referente a la hipótesis específica 3, se presenta que el conocimiento individual se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional, afirmación que se realiza a través de resultado alcanzado con un valor de $Rho = 0.654$ y un valor de significancia de 0.000, datos que son suficientes para comprobar la hipótesis de estudio y por ende rechazar la hipótesis nula, a partir de lo mencionado se puede decir que el conocimiento individual es favorable para que el personal se desarrolle dentro de la organización y alcanzar que su compromiso sea el más adecuada con las metas organizacionales, resultados que concuerdan con lo registrado por Flores y Pujadas (2018), en Ayacucho desarrollando un estudio relacionado con la búsqueda de determinar la relación entre el compromiso organizacional y Sel desempeño laboral de una universidad pública de la ciudad, llegando a determinar que: Se encontró una relación de 0.728 entre las variables de estudio mediante el método de correlación de Pearson y una significancia de 0.000, con lo que se puede analizar que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, mostrando que las estrategias que realice la empresa para comprometer a los colaboradores, favorece a mejorar su desempeño laboral que presenten dentro de la empresa. También es necesario que los colaboradores pongan de su parte para involucrarse con las metas de la universidad y alcanzar las metas esperadas, por otro lado, se menciona el fundamento de Montoro (2008), que el conocimiento Individual, toda esa información que posee un miembro específico de una organización (en su cabeza). Por lo tanto, la experiencia del hombre o la mujer de una persona se forma a través de la suma de todos los conocimientos tácitos y explícitos que posee. Sus competencias personales, sus contactos y relaciones personales o su experiencia técnica pueden reconocerse como parte de la experiencia de esa persona (p. 60).

Referente a la hipótesis específica 4, se presenta que el conocimiento interno se asocia de manera significativa con el compromiso organizacional, se puede evidenciar un asociación de Rho de 0.654, interpretada como alta y significativa entre el conocimiento individual y el compromiso organizacional y un valor de significancia de 0.000, situado por debajo del margen de error 1 % (0.01), datos suficientes para aceptar la hipótesis alterna y por ende rechazar la hipótesis nula, afirmando que el conocimiento individual se asocia de manera significativa con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porras, 2019, a partir de ello se menciona que el conocimiento individual favorece al compromiso organizacional, datos que al ser comparado con lo hallado por Cervera (2018), desarrollo un estudio asociado al compromiso organizacional en una

empresa de la ciudad, bajo el fin de lograr el grado de licenciado en administración, llegando a concluir que: La gran mayoría de los trabajadores presentan un compromiso regular (31 %) ,seguido del nivel alto con 29.5 %, lo que da a entender que la empresa ha logrado que sus trabajadores se comprometan con las metas de la empresa y se sientan identificados, logrando tras años de aplicar estrategias de involucramiento y comprometiéndolos en el desarrollo del trabajo. También se registra que los trabajadores se identifican porque la empresa se preocupa por ellos y por las necesidades que puedan presentar en su vida personal, además es fundamento por lo mencionado por Montoro (2008), quien menciona que el conocimiento Interno, es la comprensión que se puede tener en cuenta como vital para el buen funcionamiento de una empresa. O colocado de otra manera: ese conocimiento sin el cual sería imposible para la organización presentar y ocultar sus objetivos (p. 63).

Referente a la hipótesis específica 5, se presenta que el conocimiento externo se asocia de manera significativa con el compromiso organizacional, se puede evidenciar un asociación de Rho de 0.410, interpretada como alta y significativa entre el conocimiento interno y el compromiso organizacional y un valor de significancia de 0.000, situado por debajo del margen de error 1 % (0.01), datos suficientes para aceptar la hipótesis alterna y por ende rechazar la hipótesis nula, afirmando que el conocimiento interno se asocia de manera significativa con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porras, 2019, a partir de ello se menciona que el conocimiento interno favorece al compromiso organizacional, datos que al ser comparado con lo hallado por Abanto (2017), enfocado al análisis de la asociación que presenta el compromiso organizacional y la satisfacción de una institución de salud pública, con la finalidad de obtener el título de licenciado, quien llegó a concluir: Se obtuvo una asociación de 0.639 con una significancia de 0.000, logrando que determinar que el compromiso organizacional con sus componentes se asocia con la satisfacción laboral, datos que las autoridades deben tener siempre presente para trabajar con estrategias de compromiso organizacional para alcanzar la identificación de metas y objetivos por parte del personal, además es fundamento por lo mencionado por Montoro (2008), quien menciona que el conocimiento Externo, es esa experiencia que una organización utiliza para interactuar con otras agencias. La comprensión contenida en los informes publicados en la empresa o incluidos en su sitio de Internet externo son ejemplos de esta forma final de conocimiento (p. 63).

V. Conclusiones

Primera: La gestión del conocimiento se asocia de manera directa ($Rho=0,677$) y significativamente ($p=0.000$) con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019 se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Segunda: El conocimiento tácito se asocia de manera directa ($Rho=0,606$) y significativamente ($p=0.000$) con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.

Tercera: El conocimiento explícito se asocia de manera directa ($Rho=0,596$) y significativamente ($p=0.000$) con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.

Cuarta: El conocimiento individual se asocia de manera directa ($Rho=0,654$) y significativamente ($p=0.000$) con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.

Quinta: El conocimiento interno se asocia de manera directa ($Rho=0,410$) y significativamente ($p=0.000$) con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.

Sexta: El conocimiento externo se asocia de manera directa ($Rho=0,442$) y significativamente ($p=0.000$) con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.

VI. Recomendaciones

Primera, Al director de la institución establecer planes estratégicos que permita a los docentes gestionar su conocimiento y relacionar con el compromiso institucional que puedan sentir en su trabajo cotidiano.

Segunda, Ayudar a los docentes a desarrollar su conocimiento tácito a través de exponerlos a nuevos conocimientos y experiencias que puedan mejorar el compromiso que sientan con la entidad educativa y se pueda ofrecer un mejor servicio con el bien de la educación de la localidad.

Tercera, Al director realizar talleres de capacitación relacionados a temas de desarrollo de conocimiento explícito donde se muestre a los docentes como pueden usar y materializar sus conocimientos, con el único fin de poder mejorar el compromiso que sientan con los lineamientos de la institución.

Cuarta, Al director a motivar a los docentes a socializar con su conocimiento individual a través de charlas y capacitaciones con la finalidad de fortalecer el compromiso que sientan con la institución y se puedan identificar con el servicio que se brinda a la comunidad.

Quinta, Al área de recursos humanos realizar talleres de integración para fomentar y compartir las experiencias de los mejores docentes y pueda ser replicado a los demás compañeros.

Sexta, Al director realizar difusión de los lineamientos de la institución y integración para comprometer a los docentes y puedan fortalecer el compromiso que sientan con la institución.

VII. Referencias

- Abanto, S. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana* (Tesis de pre grado). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2881/1/RE_PSICO_SUSAN.ABANTO_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF
- Arambarri, J. (2014). *Metodología de Evaluación y Gestión del Conocimiento dinámico por procesos utilizando como soporte TIC el Entorno Colaborativo de Trabajo basado en el modelo de creación de Conocimiento de Nonaka-Takeuchi. Caso de estudio en el área de Gestión de proyectos de I+ D+ i en institución avanzada en Conocimiento*. (Tesis Doctoral). Universidad de Córdoba, Servicio de Publicaciones, España.
- Bayona, S., & San Feliu, T. (2013). Process deployment: Lessons learned and organizational learning (pp. 1–6). Presented at the Information Systems and Technologies (CISTI), 2013 8th Iberian Conference on, Lisboa
- Baez, R., Zayas, P. y Velázquez, R. (2018). Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises. ISSN 1815-5936. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones. México, 22 (1), 25-43. Obtenido de: http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2.pdf
- Bustos, E., Cerecedo, M. y García, J. (2016). A Knowledge Management Model for Graduate Development: a case study. ISSN 1607-4041. Revista Scielo. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412016000100009
- Calvo, O. (2018). The knowledge management in the organizations and the regions: a review of the literatura. ISSN 0124-8693. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v19n1/2539-0554-tend-19-01-00140.pdf>
- Campoy, L. y Moreira, J. (2015). *Gestión de Conocimiento en el Diseño e Implementación de Modelos de Capacidades en Ciencias de la Empresa en escenario E.E.E.S.* (Tesis de maestría). Recuperado de

<http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/1475/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Campoy, L. (2001). *Esquema Formal para Integración de Componentes Reutilizables y Compartibles de Conocimiento en la Gestión de Memorias Corporativas* (Tesis Doctoral). Universidad de Murcia, Murcia, España.

Cervera, F. (2018). *Compromiso organizacional de los trabajadores del restaurante “el tiburón” en la ciudad de Lambayeque* (Tesis de pre grado). Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1179/1/TL_CerveraTimanaFlordeMaria.pdf.pdf

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson

Chiang, M., Gómez, N. y Wackerling, L. (2016). Organization commitment of rural municipal workers. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/80a5/3d8830f22e375056c70820deb9d66fbb2780.pdf>

Dávila, C. y Jiménez, G. (2014). Sense of belonging and organizational commitment: prediction of well-being. ISSN 0254-9247. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472014000200004

Daft, R. (2008). *Management: The new workplace* (7.th ed.). China: South-western

Del Moral, A. (2007). *Gestión del conocimiento*. Madrid, España: Editorial Thomson.

Flores, B. y Pujadas, A. (2018). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion, Huacho, 2017*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1931/TFCE-04-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Farfán, D y Garzón, M (2006). *La Gestión del Conocimiento*. Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario.

Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*, (tesis para grado de maestría), Universidad de Chile, Santiago, Chile.

Obtenido de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1

Garlatti, A., Massaro, M., Dumay, J., & Zanin, L. (2014). *Intellectual Capital and Knowledge Management Within the Public Sector. A Systematic Literature Review and Future Developments. Proceedings of the 11th International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management and Organisational Learning: ICICKM2014*, 175–184.

Gómez, D., Pérez, M. y Curbelo, I. (2005). Gestión del conocimiento y su importancia en las organizaciones. ISSN: 0258-5960. revistaii@ind.cujae.edu.cu. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433559006.pdf>

Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). Reasons and factors involved in the organizational commitment. ISSN 2007-7467. Revista Scielo. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100820

Huailani, S. (2014). *Gestión del conocimiento tácito en el Instituto Nacional de Salud* (Tesis de maestría). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3878/Huailani_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mathieu, J. y Zajac, D. (1990). *A review and metaanalysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment*. Psychological Bulletin, 108 (2), pp.171-194.

Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*. Journal of applied psychology, 78(4), 538.

Montoro, M. (2008). *Gestión del conocimiento en las organizaciones. Fundamentos, metodología y praxis*. Ediciones Trea, S. L., ISBN: 978-84-9704-376-2. Impreso en España — Printed in Spain

Nonaka I. y Takehuchi H. (1999). *The Knowledge-Creating Company*, Oxford University Press [Versión Electronica]. *Journal of Management Information Systems* vol. 18

nº, 23-55. Extraído el 5 de mayo, 2012, de:
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-8527.00107>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de tesis*. 5ª Educción. Bogotá: Ediciones de la U. ISBN: 978-958-762-876-0

Osorio, L., Ramos, E. y Walteros, D. (2016). *Personal values and organizational commitment: more than a simple relationship*. ISSN 2007-1833. Revista Scielo. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-18332016000200004&lng=es&nrm=iso

Prieto, I. (2005). *Gestión del Conocimiento para el Desarrollo de la capacidad de Aprendizaje en las organizaciones*. Valladolid, España: Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial de la Universidad de Valladolid.

Quispe, M. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la dirección sub regional de transportes y comunicaciones Chanka Andahuaylas, Apurímac- 2018* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/398/Maribel_Tesis_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reyes, A. (2014). *La Gestión del Conocimiento y la Ciencia de la Información: Relaciones disciplinares y profesionales* (Tesis de doctorado). Recuperado de https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/19345/tesis_rueda_martinez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ríos M. (2010). *Empowerment y el compromiso organizacional en las PYMES: Evidencia empírica en Guanajuato*. Universidad de Guanajuato. Guanajuato, México.

Rivera O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Tesis para optar el Título de Magíster en Educación con Mención en Gestión de la Educación. Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de Graduados. Lima, Perú.

- Rodríguez, E., Trevizan, M., Shinyashiki, T. y Mendes, I. (2009). *Comprometimento organizacional e profissional da equipe de saúde*. Enfermería Global. versión On-line ISSN 1695-6141
- Silvio, J. (2010). *Redes Académicas y Gestión del Conocimiento en América Latina: en busca de la calidad*. Educación Superior y Sociedad, Vol.3 N°2. Caracas-Venezuela.
- Sorenson, S (2013): *Engaging Employees After the Honeymoon Period*. Recuperado de http://businessjournal.gallup.com/content/163463/engagingemployee-shoneymoonperiod.aspx?utm_source=google&utm_medium=rss&utm_campaign=syndication
- Tamayo, M. (2004). *El Proceso de la Investigación Científica*. (4a ed.). México: Limusa.
- Teresa, N., João, G., Rodrigues, V., Marôco, J. y Parreira, P. (2018). *Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses*. Revista Latino-Americana de Enfermagem. On-line versión ISSN 1518-8345
- Valderrama, S. (2012). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica*. (2a ed.). Perú: San Marcos.
- Vilarino, L. (2015). *Gestión de Conocimiento en el Diseño e Implementación de Modelos de Capacidades en Ciencias de la Empresa en escenario E.E.E.S.* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/1475/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Wiig, K. (1993). *Knowledge Management Foundations. Thinking about Thinking. How People and Organizations Create, Represent, and Use Knowledge*. ISBN 0-9638925-0-9

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia
Título: Gestión del conocimiento y el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona el conocimiento tácito y el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona el conocimiento explícito y el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona el conocimiento individual y el compromiso organizacional de</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del conocimiento y el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre la el conocimiento tácito y el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.</p> <p>Establecer la relación entre la el conocimiento explícito y el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.</p> <p>Establecer la relación entre la el conocimiento individual y el compromiso organizacional de</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión del conocimiento se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>El conocimiento tácito se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.</p> <p>El conocimiento explícito se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.</p> <p>El conocimiento individual se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes del Grupo San Luis sede San Martín de Porres, 2019.</p>	VARIABLE 1: Gestión del Conocimiento				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS VALORES	NIVELES O RANGOS
			Conocimiento Tácito	Experiencia personal Habilidades personales Modelos mentales	1 al 5	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)	Adecuado (93 - 125) Regular (59 - 92)
			Conocimiento Explícito	Saber racional Saber teórico	6 al 9	Casi nunca (2) Nunca (1)	Inadecuado (25 - 58)
Conocimiento Individual	Capacidad teórica y práctica Idoneidad Capacidad crítica Red social	10 al 15					

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 2: Compromiso Organizacional				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS VALORES	NIVELES O RANGOS
			Compromiso Afectivo	Comodidad laboral Compatibilidad de valores Reconocimiento por desempeño	1 al 8	En total acuerdo (5) De acuerdo (4)	Alto (93 - 125) Regular (59 - 92)
			Compromiso de Continuación	Satisfacción Laboral Ofertas laborales Inseguridad laboral	9 al 18	Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2)	bajo (25 - 58)
			Compromiso Normativo	Obligación de correspondencia Presión normativa Socialización organizacional	19 al 25	En total desacuerdo (1)	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO. Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental-Transversal</p>	<p>Población censal:</p> <p>Estuvo conformada por 80 docentes del Grupo Educativo San Luis sede San Martín de Porres, 2019</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de aprendizaje cooperativo</p> <p>Cuestionario de habilidades sociales</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)</p> <p>n = Número de datos</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 6

Operacionalización de la variable gestión del conocimiento.

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Conocimiento Tácito	Experiencia personal Habilidades personales Modelos mentales	1 al 5	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Adecuado (93 - 125) Regular (59 - 92)
Conocimiento Explícito	Saber racional Saber teórico	6 al 9	Casi siempre (4) Siempre (5)	Inadecuado (25 - 58)
Conocimiento Individual	Capacidad teórica y práctica Idoneidad Capacidad crítica Red social	10 al 15		
Conocimiento Interno	Configuración organizativa Procedimientos	16 al 20		
Conocimiento Externo	Normas Consumidores Competencia Tecnología	21 al 25		

Tabla 7

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
Compromiso Afectivo	Comodidad laboral Compatibilidad de valores Reconocimiento por desempeño	1 al 8	Ordinal En total acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3)	Bajo (184-250) Regular (117-183)
Compromiso de Continuación	Satisfacción Laboral Ofertas laborales Inseguridad laboral	9 al 18	En desacuerdo (2) En total desacuerdo (1)	Alto (50-116)
Compromiso Normativo	Obligación de correspondencia Presión normativa Socialización organizacional	19 al 25		

Anexo 3: Fichas técnicas

Ficha técnica 1

Denominación	: Cuestionario de gestión del conocimiento
Autor	: Ordoñez (2018)
Adaptado	: Cárdenas (2019)
Objetivo	: Medir la percepción sobre gestión del conocimiento
Administración	: Grupal
Tiempo	: 40 minutos
Escala de medición	: Escala politómica

Ficha técnica 2

Denominación	: Cuestionario de compromiso organizacional
Autor	: Cárdenas (1989).
Adaptado	: Cárdenas (2019)
Objetivo	: Medir la percepción sobre el compromiso organizacional
Administración	: Grupal
Tiempo	: 40 minutos
Nivel de medición	: Escala politómica

Anexo 4: Instrumentos
Cuestionario de Gestión del Conocimiento

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para la variable gestión del conocimiento.

S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
CONOCIMIENTO TÁCITO					
1. Administro mis conocimientos personales para usarlos y compartirlos con los demás docentes de la Institución educativa.					
2. Estoy expuesto a situaciones donde tengo que hacer uso de mi experiencia y conocimientos.					
3. Estoy en contacto directo con personas a las que puedo compartir mi experiencia y conocimientos.					
4. Determina mis decisiones y acciones la realidad y el contexto institucional en el que me desenvuelvo.					
5. Aporto nuevas ideas basadas en mi propia experiencia y conocimientos.					
CONOCIMIENTO EXPLÍCITO					
6. Realizo publicaciones académicas en físico o digital para la institución educativa. en la que laboro.					
7. Escribo ensayos o artículos relacionados a mi práctica profesional dentro de la institución educativa.					
8. Aplico mis conocimientos teóricos en la institución educativa para el buen cumplimiento de mis funciones.					
9. Mi conocimiento racional y teórico son mucha ayuda para el logro de los objetivos en la institución.					
CONOCIMIENTO INDIVIDUAL					
10. La capacidad práctica y teórica de una persona puede aportar en el logro de los objetivos institucionales.					
11. Me adapto a los diferentes retos, situaciones y necesidades que presente la institución.					
12. Mis relaciones interpersonales en la institución educativa son de mucha ayuda para los retos institucionales.					
13. Mis contactos personales pueden contribuir en que yo aporte positivamente a la institución educativa.					
14. Investigo sobre situaciones o eventos concretos que representen una oportunidad de mejora para la institución educativa.					

15. Mi experiencia, habilidades y conocimientos teóricos son valiosos para la institución educativa.					
CONOCIMIENTO INTERNO					
16. Hago uso efectivo de mis conocimientos bajo la estructura organizativa de la institución educativa.					
17. Las habilidades cognitivas que uso en la institución educativa se ajustan a los procedimientos institucionales.					
18. Uso mis conocimientos y habilidades siguiendo la política y normativa institucional.					
19. Mi experiencia y conocimientos son para uso exclusivo de la institución.					
20. Los aportes académicos que realizo dentro de la institución educativa ayudan a consolidar su razón de ser.					
CONOCIMIENTO EXTERNO					
21. Uso mis habilidades para mejorar la calidad de la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.					
22. Realizo informes para la institución educativa que serán publicados de acuerdo al interés de los directivos.					
23. Público aportes académicos para mostrar ventaja competitiva con otras instituciones educativas.					
24. Mi experiencia y conocimientos me ayudan a entender las posibles desventajas frente a la competencia.					
25. Hago uso de tecnologías para compartir y publicar información de interés a los demás docentes.					

Autor del instrumento: Ordoñez, J. (2018)

Adaptación: Cárdenas, W. (2019)

Cuestionario de Compromiso Organizacional

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para la variable compromiso organizacional

TA	En total acuerdo	5
A	De acuerdo	4
AD	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
D	En desacuerdo	2
TD	En total desacuerdo	1

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	TD	D	AD	A	TA
	1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO					
1. Me siento muy cómodo trabajando en la institución educativa.					
2. Me identifico con los valores institucionales.					
3. Me siento muy a gusto en el área en la que trabajo.					
4. Me identifico con los objetivos de la institución.					
5. Poseo un profundo sentido de pertenencia con la institución educativa.					
6. Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución educativa.					
7. Me siento reconocido y valorado por mi desempeño.					
8. En la institución me siento valorado como ser humano.					
COMPROMISO DE CONTINUACIÓN					
9. He alcanzado mis objetivos trabajando en esta institución educativa.					
10. Se que puedo crecer profesionalmente en la institución educativa.					
11. He encontrado muchas satisfacciones en la institución educativa.					
12. No tengo buenas ofertas laborales fuera de mi institución educativa.					
13. Me es difícil cambiarme a otra institución educativa.					
14. Siento seguridad laboral en esta institución educativa.					
15. Tengo pocas posibilidades de conseguir un trabajo igual.					
16. No hay motivos para querer cambiar de institución educativa.					
17. No dejaría la institución por sus beneficios.					
18. Tengo muchos planes a futuro con la institución educativa.					
COMPROMISO NORMATIVO					
19. Siento que le debo mucho a la institución educativa .					
20. Siento el deber moral de seguir en laborando en la institución educativa.					
21. Me sentiría mal si dejo la institución educativa que me dio trabajo.					

22. Estoy motivado por las políticas institucionales.					
23. Siento admiración por los valores y normas institucionales.					
24. Me gusta la cultura organizacional que tiene la institución educativa.					
25. Me siento deudor de la institución por su apoyo profesional.					

Autor del instrumento: Cárdenas, R. (2018)

Adaptación: Cárdenas, W. (2019)

Anexo 5: Certificados de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL CONOCIMIENTO

Nº	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Conocimiento tácito								
1	Administro mis conocimientos personales para usarlos y compartirlos con los demás docentes de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Estoy expuesto a situaciones donde tengo que hacer uso de mi experiencia y conocimientos.	✓		✓		✓		
3	Estoy en contacto directo con personas a las que puedo compartir mi experiencia y conocimientos.	✓		✓		✓		
4	Determina mis decisiones y acciones la realidad y el contexto institucional en el que me desenvuelvo.	✓		✓		✓		
5	Aporto nuevas ideas basadas en mi propia experiencia y conocimientos.	✓		✓		✓		
Conocimiento explícito								
6	Realizo publicaciones académicas en físico o digital para la institución educativa, en la que laboro.	✓		✓		✓		
7	Escribo ensayos o artículos relacionados a mi práctica profesional dentro de la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Aplico mis conocimientos teóricos en la institución educativa para el buen cumplimiento de mis funciones.	✓		✓		✓		
9	Mi conocimiento racional y teórico son mucha ayuda para el logro de los objetivos en la institución.	✓						
Conocimiento individual								
10	La capacidad práctica y teórica de una persona puede aportar en el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
11	Me adapto a los diferentes retos, situaciones y necesidades que presente la institución.	✓		✓		✓		
12	Mis relaciones interpersonales en la institución educativa son de mucha ayuda para los retos institucionales.	✓		✓		✓		
13	Mis contactos personales pueden contribuir en que yo aporte positivamente a la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Investigo sobre situaciones o eventos concretos que representen una oportunidad de mejora para la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Mi experiencia, habilidades y conocimientos teóricos son valiosos para la institución educativa.	✓		✓		✓		

Conocimiento interno		Si	No	Si	No	Si	No
16	Hago uso efectivo de mis conocimientos bajo la estructura organizativa de la Institución educativa.	✓		✓		✓	
17	Las habilidades cognitivas que uso en la institución educativa se ajustan a los procedimientos institucionales.	✓		✓		✓	
18	Uso mis conocimientos y habilidades siguiendo la política y normativa institucional.	✓		✓		✓	
19	Mi experiencia y conocimientos son para uso exclusivo de la institución.	✓		✓		✓	
20	Los aportes académicos que realizo dentro de la institución educativa ayudan a consolidar su razón de ser.	✓		✓		✓	
Conocimiento externo		Si	No	Si	No	Si	No
21	Uso mis habilidades para mejorar la calidad de la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
22	Realizo informes para la institución educativa que serán publicados de acuerdo al interés de los directivos.	✓		✓		✓	
23	Publico aportes académicos para mostrar ventaja competitiva con otras instituciones educativas.	✓		✓		✓	
24	Mi experiencia y conocimientos me ayudan a entender las posibles desventajas frente a la competencia.	✓		✓		✓	
25	Hago uso de tecnologías para compartir y publicar información de interés a los demás docentes.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Bayron Queiroz DNI: 05637865 ... de ... del 20...15

Especialidad del evaluador: Docente de Educación - Metodología de la Investigación

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL CONOCIMIENTO

N°	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Conocimiento tácito								
1	Administro mis conocimientos personales para usarlos y compartirlos con los demás docentes de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Estoy expuesto a situaciones donde tengo que hacer uso de mi experiencia y conocimientos.	✓		✓		✓		
3	Estoy en contacto directo con personas a las que puedo compartir mi experiencia y conocimientos.	✓		✓		✓		
4	Determina mis decisiones y acciones la realidad y el contexto institucional en el que me desenvuelvo.	✓		✓		✓		
5	Aporto nuevas ideas basadas en mi propia experiencia y conocimientos.	✓		✓		✓		
Conocimiento explícito								
6	Realizo publicaciones académicas en físico o digital para la institución educativa, en la que laboro.	✓		✓		✓		
7	Escribo ensayos o artículos relacionados a mi práctica profesional dentro de la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Aplico mis conocimientos teóricos en la institución educativa para el buen cumplimiento de mis funciones.	✓		✓		✓		
9	Mi conocimiento racional y teórico son mucha ayuda para el logro de los objetivos en la institución.	✓		✓		✓		
Conocimiento individual								
10	La capacidad práctica y teórica de una persona puede aportar en el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
11	Me adapto a los diferentes retos, situaciones y necesidades que presente la institución.	✓		✓		✓		
12	Mis relaciones interpersonales en la institución educativa son de mucha ayuda para los retos institucionales.	✓		✓		✓		
13	Mis contactos personales pueden contribuir en que yo aporte positivamente a la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Investigo sobre situaciones o eventos concretos que representen una oportunidad de mejora para la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Mi experiencia, habilidades y conocimientos teóricos son valiosos para la institución educativa.	✓		✓		✓		

	Items	Si		No		Si		No	
		Si	No	Si	No	Si	No		
Conocimiento interno									
16	Hago uso efectivo de mis conocimientos bajo la estructura organizativa de la institución educativa.	✓		✓		✓			
17	Las habilidades cognitivas que uso en la institución educativa se ajustan a los procedimientos institucionales.	✓		✓		✓			
18	Uso mis conocimientos y habilidades siguiendo la política y normativa institucional.	✓		✓		✓			
19	Mi experiencia y conocimientos son para uso exclusivo de la Institución.	✓		✓		✓			
20	Los aportes académicos que realizo dentro de la institución educativa ayudan a consolidar su razón de ser.	✓		✓		✓			
Conocimiento externo									
21	Uso mis habilidades para mejorar la calidad de la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓			
22	Realizo informes para la institución educativa que serán publicados de acuerdo al interés de los directivos.	✓		✓		✓			
23	Público aportes académicos para mostrar ventaja competitiva con otras instituciones educativas.	✓		✓		✓			
24	Mi experiencia y conocimientos me ayudan a entender las posibles desventajas frente a la competencia.	✓		✓		✓			
25	Hago uso de tecnologías para compartir y publicar información de interés a los demás docentes.	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Mg. ZORANO RUIZ GUSTAVO ERNESTO DNI: 89800134 16 de 11 del 2019

Especialidad del evaluador: TECNICO - Mg en GESTION Publica y ADMINISTRACION DE NEGOCIOS MSA

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION DEL CONOCIMIENTO

N°	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Conocimiento tácito								
1	Administro mis conocimientos personales para usarlos y compartirlos con los demás docentes de la Institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Estoy expuesto a situaciones donde tengo que hacer uso de mi experiencia y conocimientos.	✓		✓		✓		
3	Estoy en contacto directo con personas a las que puedo compartir mi experiencia y conocimientos.	✓		✓		✓		
4	Determina mis decisiones y acciones la realidad y el contexto institucional en el que me desenvuelvo.	✓		✓		✓		
5	Aporto nuevas ideas basadas en mi propia experiencia y conocimientos.	✓		✓		✓		
Conocimiento explícito								
6	Realizo publicaciones académicas en físico o digital para la institución educativa, en la que laboro.	✓		✓		✓		
7	Escribo ensayos o artículos relacionados a mi práctica profesional dentro de la institución educativa.	✓		✓		✓		
8	Aplico mis conocimientos teóricos en la institución educativa para el buen cumplimiento de mis funciones.	✓		✓		✓		
9	Mi conocimiento racional y teórico son mucha ayuda para el logro de los objetivos en la institución.	✓		✓		✓		
Conocimiento individual								
10	La capacidad práctica y teórica de una persona puede aportar en el logro de los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
11	Me adapto a los diferentes retos, situaciones y necesidades que presente la institución.	✓		✓		✓		
12	Mis relaciones interpersonales en la institución educativa son de mucha ayuda para los retos institucionales.	✓		✓		✓		
13	Mis contactos personales pueden contribuir en que yo aporte positivamente a la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Investigo sobre situaciones o eventos concretos que representen una oportunidad de mejora para la institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Mi experiencia, habilidades y conocimientos teóricos son valiosos para la institución educativa.	✓		✓		✓		

Conocimiento interno								
		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Hago uso efectivo de mis conocimientos bajo la estructura organizativa de la institución educativa.	✓		✓		✓		
17	Las habilidades cognitivas que uso en la institución educativa se ajustan a los procedimientos institucionales.	✓		✓		✓		
18	Uso mis conocimientos y habilidades siguiendo la política y normativa institucional.	✓		✓		✓		
19	Mi experiencia y conocimientos son para uso exclusivo de la institución.	✓		✓		✓		
20	Los aportes académicos que realizo dentro de la institución educativa ayudan a consolidar su razón de ser.	✓		✓		✓		
Conocimiento externo								
21	Uso mis habilidades para mejorar la calidad de la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	Realizo informes para la institución educativa que serán publicados de acuerdo al interés de los directivos.	✓		✓		✓		
23	Público aportes académicos para mostrar ventaja competitiva con otras instituciones educativas.	✓		✓		✓		
24	Mi experiencia y conocimientos me ayudan a entender las posibles desventajas frente a la competencia.	✓		✓		✓		
25	Hago uso de tecnologías para compartir y publicar información de interés a los demás docentes.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

.....16 de Nov del 2019

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Ramirez Caja Fede DNI: 8 8036 563

Especialidad del evaluador: Dir. e Administración de la Educación

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

Fede Ramirez

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 COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso afectivo								
1	Me siento muy cómodo trabajando en la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Me identifico con los valores institucionales.	✓		✓		✓		
3	Me siento muy a gusto en el área en la que trabajo.	✓		✓		✓		
4	Me identifico con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
5	Poseo un profundo sentido de pertenencia con la institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Me siento reconocido y valorado por mi desempeño.	✓		✓		✓		
8	En la institución me siento valorado como ser humano.	✓		✓		✓		
Compromiso de continuación								
9	He alcanzado mis objetivos trabajando en esta institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Se que puedo crecer profesionalmente en la institución educativa.	✓		✓		✓		
11	He encontrado muchas satisfacciones en la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	No tengo buenas ofertas laborales fuera de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Me es difícil cambiarme a otra institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Siento seguridad laboral en esta institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Tengo pocas posibilidades de conseguir un trabajo igual.	✓		✓		✓		
16	No hay motivos para querer cambiar de institución educativa.	✓		✓		✓		
17	No dejaría la institución por sus beneficios.	✓		✓		✓		
18	Tengo muchos planes a futuro con la institución educativa.	✓		✓		✓		
Compromiso normativo								
19	Siento que le debo mucho a la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Siento el deber moral de seguir en laborando en la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Me sentiría mal si dejo la institución educativa que me dio trabajo.	✓		✓		✓		
22	Estoy motivado por la políticas institucionales.	✓		✓		✓		
23	Siento admiración por los valores y normas institucionales.	✓		✓		✓		
24	Me gusta la cultura organizacional que tiene la institución educativa.	✓		✓		✓		
25	Me siento deudor de la institución por su apoyo profesional.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Bayron Rene Franis DNI: 09637865 16 de 11 del 2019

Especialidad del evaluador: Dr. Ciencias de la Educación - Metodología de la Investigación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entienda 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 COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso afectivo								
1	Me siento muy cómodo trabajando en la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Me identifico con los valores institucionales.	✓		✓		✓		
3	Me siento muy a gusto en el área en la que trabajo.	✓		✓		✓		
4	Me identifico con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
5	Poseo un profundo sentido de pertenencia con la institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución educativa.	✓		✓		✓		
7	Me siento reconocido y valorado por mi desempeño.	✓		✓		✓		
8	En la institución me siento valorado como ser humano.	✓		✓		✓		
Compromiso de continuación								
9	He alcanzado mis objetivos trabajando en esta institución educativa.	✓		✓		✓		
10	Se que puedo crecer profesionalmente en la institución educativa.	✓		✓		✓		
11	He encontrado muchas satisfacciones en la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	No tengo buenas ofertas laborales fuera de mi institución educativa.	✓		✓		✓		
13	Me es difícil cambiarme a otra institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Siento seguridad laboral en esta institución educativa.	✓		✓		✓		
15	Tengo pocas posibilidades de conseguir un trabajo igual.	✓		✓		✓		
16	No hay motivos para querer cambiar de institución educativa.	✓		✓		✓		
17	No dejaría la institución por sus beneficios.	✓		✓		✓		
18	Tengo muchos planes a futuro con la institución educativa.	✓		✓		✓		
Compromiso normativo								
19	Siento que le debo mucho a la institución educativa.	✓		✓		✓		
20	Siento el deber moral de seguir en laborando en la institución educativa.	✓		✓		✓		
21	Me sentiría mal si dejo la institución educativa que me dio trabajo.	✓		✓		✓		
22	Estoy motivado por la políticas institucionales.	✓		✓		✓		
23	Siento admiración por los valores y normas institucionales.	✓		✓		✓		
24	Me gusta la cultura organizacional que tiene la institución educativa.	✓		✓		✓		
25	Me siento deudor de la institución por su apoyo profesional.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 16 de 11 del 2019

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Mg. ZOLAste Ruiz Gustavo FINOsto DNI: 09870134
 Especialidad del evaluador: TEMATICO - Mg. en Gestión Pública y Administración de Negocios MBA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 6: Confiabilidad

Confiabilidad Variable 01

Gestión del Conocimiento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido^a	0	,0
Total		20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	25

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	1,850	,8127	20
P2	1,950	,7592	20
P3	2,050	,6048	20
P4	1,850	,5871	20
P5	2,250	,5501	20
P6	2,000	,7255	20
P7	1,850	,8127	20
P8	1,950	,6863	20
P9	2,000	,5620	20
P10	2,050	,8256	20
P11	2,100	,7881	20
P12	1,900	,8522	20
P13	2,150	,7452	20
P14	2,050	,7592	20
P15	2,150	,6708	20
P16	1,950	,6863	20
P17	2,000	,7947	20
P18	1,650	,7452	20
P19	1,900	,7182	20
P20	2,000	,6489	20
P21	2,000	,8584	20
P22	1,750	,6387	20
P23	1,900	,8522	20
P24	1,800	,6156	20
P25	2,200	,7678	20

Confiabilidad Variable 02

Compromiso Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido^a	0	,0
Total		20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	25

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	2,000	,5620	20
P2	2,250	,5501	20
P3	2,150	,7452	20
P4	2,150	,6708	20
P5	2,300	,7327	20
P6	2,150	,6708	20
P7	2,050	,7592	20
P8	2,250	,6387	20
P9	2,150	,8127	20
P10	2,350	,5871	20
P11	2,250	,7864	20
P12	2,350	,5871	20
P13	2,350	,7452	20
P14	2,300	,5712	20
P15	2,150	,6708	20
P16	2,200	,7678	20
P17	2,450	,6048	20
P18	2,150	,6708	20
P19	2,600	,5028	20
P20	2,350	,6708	20
P21	2,500	,6070	20
P22	2,250	,5501	20
P23	2,500	,6070	20
P24	2,650	,4894	20
P25	2,550	,5104	20

Anexo 7: Matriz de datos

Gestión del conocimiento

N°	Conocimiento tácito						Conocimiento explícito					Conocimiento individual						Conocimiento interno						Conocimiento externo						VARIABLE TOTAL	
	1	2	3	4	5	SUB	6	7	8	9	SUB	10	11	12	13	14	15	SUB	16	17	18	19	20	SUB	21	22	23	24	25		SUB
1	2	2	2	2	2	10	3	3	4	2	12	2	2	2	2	2	4	14	3	3	3	4	4	17	2	2	1	2	1	8	61
2	3	3	3	3	2	14	3	3	3	4	13	2	3	2	3	4	4	18	2	2	2	3	2	11	1	2	2	3	2	10	66
3	3	3	2	3	3	14	2	2	2	4	10	1	2	4	4	2	2	15	2	3	2	2	2	11	2	2	3	2	3	12	62
4	2	3	4	3	2	14	2	3	3	4	12	2	2	4	2	2	2	14	2	2	2	3	3	12	2	2	2	3	2	11	63
5	2	3	2	3	2	12	2	2	3	4	11	3	3	4	3	2	3	18	3	3	3	2	2	13	1	2	3	2	2	10	64
6	2	2	3	3	2	12	3	3	2	4	12	2	2	4	4	2	2	16	2	2	2	3	4	13	2	2	2	2	2	10	63
7	2	2	4	2	2	12	2	2	3	3	10	2	3	2	2	4	2	15	3	3	3	2	2	13	1	2	2	4	2	11	61
8	3	3	4	3	3	16	4	3	3	4	14	2	3	2	3	4	2	16	2	2	2	3	3	12	2	3	2	3	2	12	70
9	2	2	4	3	2	13	3	3	2	4	12	2	3	3	2	4	3	17	3	3	3	2	1	12	1	3	2	2	3	11	65
10	2	2	4	2	3	13	4	3	3	4	14	2	3	3	3	4	1	16	2	2	1	3	2	10	2	4	2	3	3	14	67
11	2	2	4	1	1	10	4	3	2	2	11	3	2	3	4	4	3	19	3	3	2	2	3	13	1	2	3	2	3	11	64
12	3	3	3	4	2	15	1	4	4	4	13	2	2	1	2	4	2	13	1	2	3	3	1	10	2	4	2	3	2	13	64
13	3	3	3	4	2	15	2	2	2	2	8	3	3	4	3	4	3	20	2	3	2	2	2	11	1	2	3	4	3	13	67
14	3	2	3	4	3	15	2	2	3	2	9	3	4	3	4	2	2	18	1	2	3	3	3	12	2	4	2	2	2	12	66
15	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	16	3	4	4	2	4	4	21	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	4	18	91
16	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	15	4	4	4	3	4	3	22	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	4	18	91
17	2	2	2	4	2	12	2	2	2	4	10	2	4	3	4	3	3	19	2	3	2	2	3	12	1	2	3	3	3	12	65
18	2	3	4	2	3	14	3	3	4	3	13	2	4	2	2	2	2	14	1	2	1	2	2	8	2	4	1	2	2	11	60
19	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	18	3	5	4	5	4	5	26	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	112

20	3	3	3	3	2	14	2	4	2	2	10	2	4	4	2	2	2	16	1	2	1	2	3	9	2	4	1	2	2	11	60
21	3	3	4	3	3	16	2	4	3	2	11	2	3	1	3	3	1	13	2	3	2	3	1	11	1	2	3	1	1	8	59
22	2	2	4	3	2	13	3	4	4	3	14	3	3	4	2	2	2	16	1	2	1	2	2	8	2	4	2	2	2	12	63
23	3	3	4	2	2	14	2	2	4	3	11	2	3	4	1	2	2	14	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	2	13	65
24	2	2	4	2	2	12	3	2	4	2	11	2	3	4	2	3	2	16	1	2	1	2	2	8	2	4	2	3	3	14	61
25	2	2	4	2	1	11	3	4	4	3	14	2	2	4	3	3	2	16	2	3	1	1	1	8	3	2	4	2	2	13	62
26	2	2	4	2	3	13	2	4	3	2	11	2	2	3	2	2	1	12	1	2	2	2	2	9	2	4	2	3	3	14	59
27	2	3	3	4	2	14	3	4	2	2	11	2	2	4	3	3	2	16	2	3	1	1	3	10	3	2	1	2	2	10	61
28	2	3	2	4	2	13	2	4	4	2	12	2	2	4	2	3	3	16	1	2	1	2	2	8	2	4	2	3	3	14	63
29	3	3	2	4	3	15	3	3	4	3	13	3	3	4	3	3	3	19	2	3	2	3	3	13	3	2	3	2	2	12	72
30	3	3	4	4	2	16	4	3	4	3	14	3	3	4	2	3	3	18	1	2	3	2	2	10	2	3	2	3	3	13	71
31	2	2	2	4	2	12	3	4	4	3	14	3	2	2	3	2	2	14	2	3	2	3	3	13	1	2	3	2	2	10	63
32	1	2	4	2	1	10	3	4	2	3	12	3	3	4	2	2	3	17	2	2	3	2	1	10	2	3	2	2	3	12	61
33	2	1	1	2	1	7	2	1	1	2	6	2	2	1	3	2	2	12	1	3	2	2	2	10	1	2	2	2	3	10	45
34	2	2	1	2	3	10	3	2	1	2	8	2	3	1	2	1	3	12	2	2	3	2	3	12	2	3	3	3	2	13	55
35	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	18	5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	113
36	2	4	2	3	3	14	3	2	4	3	12	3	2	3	2	4	3	17	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	2	13	69
37	2	4	2	1	3	12	3	4	4	2	13	2	3	3	3	4	3	18	1	3	2	2	2	10	1	2	2	2	3	10	63
38	2	4	2	2	2	12	2	4	2	2	10	2	1	2	2	4	1	12	2	2	1	3	3	11	2	3	3	3	2	13	58
39	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	18	5	4	5	4	5	4	27	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23	112
40	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	18	2	4	4	5	4	5	24	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	4	22	110
41	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	18	2	4	5	4	5	4	24	4	5	4	5	4	22	5	4	5	4	5	23	109
42	2	2	4	3	2	13	2	2	4	2	10	3	4	3	3	2	2	17	2	2	1	1	4	10	2	2	3	3	2	12	62
43	2	2	4	2	2	12	2	2	4	2	10	2	4	2	2	2	3	15	3	3	2	2	2	12	3	3	2	2	3	13	62
44	2	2	4	4	2	14	2	2	4	1	9	2	2	2	4	2	3	15	3	2	3	3	3	14	2	2	3	3	2	12	64

45	1	2	1	4	1	9	2	2	4	2	10	1	4	2	2	2	1	12	2	3	2	2	2	11	3	3	2	2	3	13	55
46	2	2	2	4	1	11	3	4	4	3	14	2	4	3	3	3	3	18	1	2	3	3	3	12	2	2	3	3	2	12	67
47	3	3	2	4	2	14	3	4	2	2	11	3	4	4	2	4	4	21	1	3	2	2	2	10	3	3	2	2	1	11	67
48	2	4	4	4	1	15	2	4	3	1	10	2	1	1	3	1	4	12	2	2	3	3	3	13	2	2	3	3	2	12	62
49	2	4	2	2	2	12	2	4	4	1	11	2	2	1	2	1	4	12	1	3	2	2	2	10	3	3	3	2	3	14	59
50	3	4	4	4	4	19	3	4	3	4	14	2	4	4	3	4	4	21	2	2	3	3	3	13	2	2	2	3	2	11	78
51	3	4	3	4	3	17	3	2	4	3	12	3	4	3	4	4	4	22	1	1	2	2	2	8	3	3	3	2	3	14	73
52	3	3	2	4	2	14	2	1	4	1	8	2	2	4	2	4	4	18	2	2	3	3	3	13	2	2	2	3	2	11	64
53	2	2	2	4	2	12	2	2	4	1	9	2	2	4	3	2	1	14	1	3	2	2	2	10	3	3	2	2	3	13	58
54	2	2	4	4	1	13	3	4	4	1	12	2	1	4	2	2	1	12	2	2	3	3	3	13	2	2	2	3	2	11	61
55	1	1	4	2	1	9	3	4	2	3	12	2	2	4	3	2	2	15	1	3	2	2	2	10	3	2	3	2	3	13	59
56	3	3	4	3	3	16	2	4	3	2	11	2	2	4	4	2	2	16	2	2	3	3	3	13	2	3	2	3	2	12	68
57	2	3	4	3	2	14	3	4	2	3	12	3	3	4	2	4	3	19	2	3	2	2	2	11	3	2	3	2	3	13	69
58	2	3	4	4	2	15	2	4	3	3	12	2	2	2	3	4	2	15	2	2	3	3	4	14	2	3	2	2	2	11	67
59	2	2	4	4	2	14	3	4	4	3	14	2	3	2	4	4	2	17	2	3	2	2	2	11	1	2	1	2	3	9	65
60	4	4	4	2	3	17	3	3	4	3	13	3	3	3	4	4	3	20	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	3	17	84
61	3	3	4	3	3	16	3	3	4	2	12	4	4	4	3	4	3	22	3	3	4	3	4	17	4	4	4	3	4	19	86
62	4	2	4	3	2	15	3	3	4	4	14	4	4	3	4	3	3	21	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	3	17	84
63	2	2	4	2	3	13	1	2	4	3	10	3	4	3	4	3	3	20	4	3	2	1	2	12	3	3	3	2	2	13	68
64	2	2	2	4	1	11	2	2	4	2	10	2	4	1	3	2	2	14	3	2	3	2	3	13	2	2	3	3	1	11	59
65	1	2	1	2	2	8	2	2	1	2	7	1	1	2	4	2	1	11	2	3	2	1	2	10	3	3	2	2	2	12	48
66	2	2	2	1	2	9	1	1	2	1	5	1	3	1	2	2	2	11	1	2	2	2	4	11	2	2	3	1	2	10	46
67	3	3	3	4	2	15	2	2	2	2	8	3	4	4	3	2	3	19	3	3	3	2	3	14	3	3	2	2	3	13	69
68	2	2	4	2	2	12	2	2	2	2	8	2	3	2	4	2	3	16	3	2	2	3	3	13	2	2	3	1	2	10	59
69	2	4	3	2	1	12	3	3	3	3	12	2	2	3	2	3	3	15	2	3	3	2	3	13	3	3	2	2	3	13	65

70	2	3	4	3	4	16	4	3	4	3	14	4	3	4	3	3	4	21	1	2	2	3	2	10	2	2	3	1	2	10	71
71	4	4	3	4	3	18	3	4	3	4	14	3	4	2	4	4	3	20	2	1	3	2	3	11	3	3	2	1	3	12	75
72	2	3	4	3	2	14	2	2	4	4	12	2	1	2	2	4	2	13	1	2	2	1	2	8	2	2	3	2	2	11	58
73	2	4	2	3	2	13	3	2	4	2	11	2	3	1	3	4	1	14	2	1	3	3	3	12	3	3	2	1	3	12	62
74	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	13	3	3	4	2	3	2	17	1	2	2	2	2	9	2	2	3	1	2	10	65
75	3	2	4	3	3	15	3	4	4	2	13	3	3	4	3	3	3	19	3	1	2	1	3	10	3	3	2	3	3	14	71
76	4	2	3	2	1	12	3	4	2	3	12	2	3	4	2	3	2	16	2	3	2	3	2	12	2	2	2	2	3	11	63
77	2	3	2	3	3	13	3	4	3	2	12	3	2	4	3	3	3	18	2	2	1	2	3	10	1	3	3	2	2	11	64
78	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	13	3	3	4	2	4	3	19	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	4	18	84
79	4	3	2	3	3	15	3	4	3	2	12	3	2	4	4	4	4	21	4	3	4	3	4	18	3	3	4	3	4	17	83
80	4	4	4	4	3	19	3	4	3	3	13	3	4	3	4	4	4	22	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	89

Matriz de datos:

Coopromiso organizacional

Sujetos	PREGUNTAS																												VARIABLE TOTAL
	Compromiso afectivo										Compromiso de continuación										Compromiso normativo								
	1	2	3	4	5	6	7	8	SUB	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	SUB	19	20	21	22	23	24	25	SUB	
1	2	2	2	2	3	3	2	3	19	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	28	2	2	3	2	3	1	1	14	61
2	2	2	2	2	3	2	2	1	16	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	21	2	2	2	3	2	3	2	16	53
3	1	2	3	2	3	2	2	1	16	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	23	3	3	1	3	2	3	2	17	56
4	2	3	2	2	3	2	3	2	19	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	23	2	2	2	2	3	2	3	16	58
5	2	3	3	2	3	3	3	2	21	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	25	3	3	1	3	2	3	2	17	63
6	2	2	2	2	2	3	2	3	18	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	23	2	2	2	2	3	2	3	16	57
7	2	3	3	2	2	2	2	3	19	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	25	2	1	1	2	2	3	2	13	57
8	1	1	2	2	3	3	2	1	15	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	18	2	2	2	1	3	2	3	15	48
9	2	2	3	3	3	3	2	3	21	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	19	2	3	1	3	3	3	2	17	57
10	2	2	2	2	2	2	3	3	18	3	2	3	2	1	2	1	3	3	2	22	3	2	2	2	2	2	3	16	56
11	2	2	3	2	2	2	2	1	16	2	3	2	1	2	2	2	2	3	21	2	3	3	1	3	3	2	17	54	
12	2	2	2	2	2	1	3	3	17	1	2	1	2	1	1	3	3	3	2	19	2	2	2	2	1	2	3	14	50
13	2	2	2	2	2	3	3	2	18	1	2	1	1	2	1	2	2	2	16	1	3	1	3	3	3	2	16	50	
14	2	3	2	3	3	3	3	2	21	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	24	2	2	2	2	1	3	2	14	59
15	4	3	4	4	3	4	3	3	28	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	34	4	3	4	3	4	3	4	25	87
16	3	4	3	4	3	4	4	4	29	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	35	4	4	3	4	3	4	3	25	89
17	3	2	2	3	3	2	2	3	20	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	26	2	3	1	3	3	1	2	15	61

18	2	2	2	2	3	3	2	2	18	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28	2	2	2	2	1	2	3	14	60
19	4	5	4	5	4	5	4	5	36	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	5	4	5	4	5	4	5	32	113
20	2	3	2	2	2	2	2	3	18	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	24	2	2	2	2	1	3	3	15	57
21	2	3	2	2	3	3	2	1	18	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22	3	3	1	1	3	2	2	15	55
22	2	3	3	2	2	2	3	3	20	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	3	2	1	2	1	3	2	14	62
23	3	3	3	2	2	2	3	2	20	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22	2	3	2	1	2	2	3	15	57
24	3	2	3	2	2	2	2	3	19	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	26	2	2	3	2	1	3	2	15	60
25	2	2	2	3	2	3	3	1	18	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	22	2	3	2	3	2	2	1	15	55
26	2	2	2	2	2	2	1	2	15	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	24	3	2	3	2	3	3	2	18	57
27	2	2	2	2	3	3	2	3	19	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	24	3	3	1	2	2	2	1	14	57
28	2	1	1	2	3	2	2	3	16	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	24	2	2	2	1	3	3	2	15	55
29	4	2	3	4	4	3	3	4	27	4	4	3	2	3	2	1	3	3	4	29	4	3	2	3	2	2	3	19	75
30	3	3	4	4	4	3	4	4	29	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	29	4	2	3	2	3	3	2	19	77
31	2	2	3	3	2	2	2	3	19	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	23	2	2	2	3	2	2	3	16	58
32	3	3	3	3	3	3	2	3	23	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	24	1	2	3	2	3	3	2	16	63
33	2	1	1	2	2	1	1	2	12	1	2	2	2	2	3	1	3	3	2	21	1	2	3	3	2	2	3	16	49
34	2	2	2	2	1	2	2	2	15	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	16	2	3	2	2	3	2	2	16	47
35	4	5	4	5	4	5	4	5	36	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	5	4	5	4	5	4	5	32	113
36	2	2	3	3	2	3	2	3	20	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	25	2	1	2	2	3	2	2	14	59
37	2	2	3	2	3	2	3	3	20	2	1	1	2	3	3	2	3	3	1	21	2	2	1	3	2	3	3	16	57
38	2	2	1	2	2	1	1	1	12	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	24	2	3	1	2	3	2	1	14	50
39	4	5	4	5	4	5	4	5	36	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	4	5	4	5	4	5	4	31	112

40	5	4	5	4	5	4	5	4	36	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	5	4	5	4	5	4	5	32	113
41	4	5	4	5	4	5	4	5	36	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	4	5	4	5	4	5	4	31	112
42	3	3	2	3	2	2	3	2	20	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	23	3	3	3	2	3	2	3	19	62
43	2	2	2	2	2	2	3	3	18	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	27	2	2	2	3	2	2	1	14	59
44	2	3	3	2	3	1	3	2	19	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	22	2	3	3	2	3	3	2	18	59
45	2	3	2	2	3	3	2	1	18	2	2	1	2	3	1	2	4	3	1	21	3	3	2	2	2	2	1	15	54
46	2	2	2	2	3	3	2	1	17	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	27	1	2	3	2	3	3	2	16	60
47	2	1	1	2	2	3	1	1	13	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	24	3	3	2	3	2	2	1	16	53
48	3	3	3	3	3	2	2	1	20	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	24	2	2	3	2	3	1	2	15	59
49	2	3	2	2	2	1	2	2	16	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	25	2	2	2	3	2	2	1	14	55
50	3	4	3	3	4	3	4	3	27	3	4	3	3	2	2	1	2	2	4	26	4	3	3	2	1	3	2	18	71
51	4	3	4	4	3	4	3	4	29	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	30	3	1	2	3	2	2	1	14	73
52	2	2	2	2	3	3	2	2	18	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3	22	2	2	3	2	1	2	2	14	54
53	2	2	2	2	2	1	3	2	16	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	25	3	3	2	3	2	2	1	16	57
54	2	1	1	3	3	2	3	3	18	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	25	3	2	3	2	3	3	2	18	61
55	2	2	2	3	3	3	2	2	19	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	25	2	3	2	3	2	3	3	18	62
56	3	2	3	2	3	3	3	3	22	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	23	3	2	3	2	3	3	2	18	63
57	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	26	3	3	2	3	2	2	3	18	67
58	2	3	3	2	2	2	3	2	19	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	23	2	2	3	2	3	2	2	16	58
59	2	2	3	2	2	2	3	3	19	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	23	3	2	2	3	2	3	2	17	59
60	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37	4	4	4	3	4	4	3	26	90
61	3	2	4	4	2	4	4	4	27	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	34	4	3	3	3	4	3	4	24	85

62	3	2	3	3	3	3	4	4	25	4	3	4	4	2	4	3	4	2	4	34	3	4	3	3	4	3	3	23	82
63	2	2	2	2	3	2	3	3	19	1	2	1	2	3	3	2	3	3	2	22	2	3	2	3	3	3	2	18	59
64	2	2	3	3	2	3	2	1	18	1	2	1	3	2	2	3	2	4	2	22	3	2	3	2	2	2	3	17	57
65	2	2	2	2	1	2	1	1	13	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	22	2	3	2	1	3	3	2	16	51
66	1	2	2	1	2	2	1	2	13	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	22	2	2	3	2	2	2	1	14	49
67	2	3	2	1	2	3	3	2	18	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	23	1	3	2	3	3	3	2	17	58
68	2	2	2	2	2	2	2	3	17	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	22	2	2	3	1	2	1	1	12	51
69	2	2	2	2	3	3	2	2	18	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	26	2	1	2	2	3	2	2	14	58
70	3	4	3	3	4	3	4	3	27	4	3	4	3	2	2	3	2	3	5	31	4	2	3	3	1	3	1	17	75
71	4	3	4	4	3	4	3	3	28	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	28	4	1	2	1	2	2	2	14	70
72	2	3	3	2	2	2	3	2	19	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	23	2	2	3	3	3	3	3	19	61
73	2	3	2	1	2	2	2	3	17	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	22	2	1	2	2	2	2	2	13	52
74	3	3	2	2	3	3	2	3	21	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	26	2	2	3	1	3	3	3	17	64
75	2	3	3	2	3	3	3	3	22	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	25	3	1	2	3	3	2	2	16	63
76	1	2	2	2	1	2	2	2	14	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	24	2	2	3	2	1	2	1	13	51
77	3	2	3	2	3	2	2	3	20	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	24	2	1	1	1	3	2	3	13	57
78	4	4	3	4	3	4	3	3	28	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34	4	3	4	3	4	3	4	25	87
79	4	3	3	4	3	3	3	4	27	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	34	3	4	3	4	3	4	3	24	85
80	3	4	3	4	3	4	3	4	28	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34	3	4	3	4	3	4	2	23	85

Anexo 8: Autorización de aplicación de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 15 de noviembre de 2019

Carta P. 446-2019-EPG-UCV-LN

LIC. KAREN TALAVERA GUTIERREZ
DIRECTORA
GRUPO EDUCATIVO SAN LUIS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **WILIAM DEYVIS CARDENAS HUERTA** identificado con DNI N.º **41392382** y código de matrícula N.º **7001255858**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL GRUPO SAN LUIS SEDE SAN MARTÍN DE PORRES, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA



Karen Talavera

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

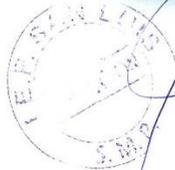
CONSTANCIA

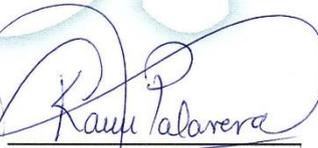
AUTORIZA

Que el profesor William Deyvis Cárdenas: con DNI 41392382, realice su proyecto de tesis titulado: "Gestión del conocimiento humano y el compromiso organizacional de los docentes del grupo San Luis, San Martín de Porres, 2019" el 11 de noviembre del 2019.

Se extiende la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime convenientes.

SMP, 13 de noviembre del 2019.




Karen Talavera Gutierrez
Directora

Anexo 09: Dictamen



Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DE LOS DOCENTES DEL GRUPO SAN LUIS SEDE SAN MARTIN DE
PORRES, 2019”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

CÁRDENAS HUERTA WILIAM DEYVIS

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 11 de enero de 2020


.....
Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva
Asesor de la tesis


.....
Dra. Estrella Azucena Esquivola Aranda
Revisor de la tesis

Anexo 10: Evidencias fotográficas



